**4. SCHŮZE VÝBORU ODBORŮ UPCE**

**ze dne 5. května 2023**

**Datum a místo konání:** 5. května 2023, online

**Přítomni:** Šándorová, Kleprlík, Lavrenčíková

**Program:**

1. Naše stanovisko k vyjednávání o nové Kolektivní smlouvě:
* Tarif má reflektovat délku pracovní praxe na příslušné pozici a zároveň délku pracovního poměru na UPCE s ohledem na stávající míru inflace. Navyšování tarifů musí odpovídat stávající inflaci.
* Chceme, aby hodnotu práce odrážel již samotný tarif a aby nebyla opomenuta ani délka profesní zkušenosti zaměstnance. Doporučujeme vycházet z nařízení vlády ČR.
* K pracovněprávním záležitostem:
	+ Sick days, dětská skupina, otázka dovolenkového plánu
	+ Odborová organizace by neměla kontrolovat plán a čerpání dovolených. Plán dovolených kontroluje vedoucí příslušné katedry.
	+ Otázka např. pro THP pracovníky, pracovníky na směnném provozu apod.
	+ Michal Kleprlík navrhuje bod vyškrtnout.
* Fond sociální, věrnostní příspěvek.
* Předsedkyně oslovila pana rektora s žádostí o možnost využívat trvale pro potřeby odb. organizace místnost (úschova a skladování materiálů, propagačních materiálů). Pan rektor tomu nakloněn není, za dostatečné považuje možnost rezervace místnosti. Z. Šándorová bude dále řešit.
* V příloze č. 1 seznam podnětů k jednání o kolektivní smlouvě.
1. Den dětí
	* 1. června od 16 hod posezení s dětmi v Apolence
	* Z. Šándorová zabookuje prostor a domluví se s pracovnicemi, zajistí propagaci (zpráva na intranet pro všechny zaměstnance a hromadný mail členům organizace).
2. Členská schůze
* Výbor se dohodl, že na 14. června 2023 bude svolána první členská schůze (od 16 hod). Přípravu programu, pozvánky a jednacího řádu zajistí M. Kleprlík; občerstvení Z. Šándorová. Předběžné místo konání: Víceúčelový objekt („Titan“), místnost 01009.
1. Různé:
* Logo organizace – je třeba dořešit.
* J. Lavrenčíková v Záhřebu zjistí možnosti spolupráce s Českou besedou.

Zapsali: Lavrenčíková, Kleprlík

Příloha č. 1:

**Podněty k jednání o kolektivní smlouvě a fondu sociálním**

1. Kolektivní smlouva na dobu určitou (3 až 5 let)
2. Možnost informovat se o vývoji průměrné mzdy v jednotlivých profesních skupinách a jednat o úpravách mzdových tarifů.
	1. Navyšování mzdových tarifů má odpovídat stávající inflaci.
	2. Mzdový tarif má vedle skupin pracovních činností a tarifních tříd reflektovat i délku dosažené praxe v oboru a odpovídat Stupnici platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů, definovanou aktuálním nařízením vlády ČR pro oblast pracovníků státních vysokých škol.
3. Možnost informovat se o početním stavu všech zaměstnanců školy včetně jejich organizačního zařazení a případných změnách (nejvýše jednou za akademický rok).
4. Pracovněprávní záležitosti:
	1. možnost využít pružné pracovní doby a práce z domu pro neakademické pracovníky pečující prokazatelně o osobu blízkou nebo o nezaopatření dítě do věku 15 let
	2. úprava pracovní doby i u ostatních zaměstnanců např. z důvodů dojíždění, zdravotního postižení, péče o zdravotně postiženého či dlouhodobě nemocného
	3. oznámit rozhodnutí o neprodloužení smlouvy na dobu určitou nejpozději 3 měsíce před koncem smluvené doby
	4. možnost čerpat zdravotní volno (sick days) v rozsahu 3–5 dní za rok
	5. čerpání dovolené v letních měsících (červenec, srpen): nárok na 4 týdny u akademických pracovník, u neakademických 3 týdny
	6. po dohodě s přímým nadřízením a v souladu s provozními podmínkami možnost čerpat dovolenou o jarních prázdninách, pokud je v rodině zaměstnance alespoň jedno dítě školou povinné ve věku do 15 let, o které prokazatelně pečuje
	7. neplacené volno: možnost požádat až o 10 dní v období letních prázdnin pro zaměstnance pečující prokazatelně o dítě do 15 let nebo o osobu blízkou
	8. zrušení povinnosti předkládat rozvrh čerpání dovolených do 31. května (článek 2.1)
	9. zřízení dětské skupiny / částečné krytí úplaty za předškolní vzdělávání v mateřské škole podle § 123 zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
5. Sociální podmínky zaměstnanců
	1. Zaměstnavatel může poskytnout ze svých provozních prostředků příspěvek na

pobyt dětí v jeslích a mateřských školách v rámci sladění profesního a rodinného života

* 1. Zaměstnavatel i ZO VOS budou společně v aktivním kontaktu se seniory, kteří odešli z UPCE starobního důchodu, a dle organizačních možností je budou zvát na společenské akce UPCE.
	2. V průběhu roku budou organizovány akce pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky Den dětí, Mikulášské setkání apod.
	3. Zaměstnavatel ve spolupráci se ZO VOS zabezpečí každoročně slavnostní setkání pro zaměstnance u příležitosti jejich životních nebo pracovních jubileí. Při této příležitosti jim bude přiznáno finanční nebo věcné ocenění.
	4. K ocenění pracovních zásluh zaměstnance s plným úvazkem, kterému vznikl nárok na starobní důchod, bude tomuto zaměstnanci poskytnuta na pracovišti na návrh přímého nadřízeného před ukončením pracovního poměru odměna z finančních zdrojů jednotlivých útvarů UPCE.
1. Fond sociální:

Univerzita Pardubice vytváří sociální fond v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Sociální fond je tvořen základním přídělem na vrub nákladů veřejné vysoké školy do výše 2 % z ročního objemu nákladů veřejné vysoké školy zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost

2. Tento fond je využíván v souladu se zásadami pro jeho používání

* 1. příspěvek na penzijní připojištění, případně soukromé životní pojištění
	2. nenávratná finanční výpomoc
	3. příspěvek na úhradu výdajů spojených s udržením nebo zlepšením zdravotního stavu zaměstnance v mezích potřebnosti pro univerzitu
	4. příspěvek na rekreaci
	5. věrnostní příspěvek – odměna zaměstnanci za věrnost instituci
	6. zřízení dětské skupiny / částečné krytí úplaty za předškolní vzdělávání v mateřské škole podle § 123 zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
	7. pomoc a podpora při akutní péči o osobu blízkou

Zpracovali členové výboru 5. května 2023.