

## Kolektivní smlouva

Univerzita Palackého v Olomouci (dále jen zaměstnavatel), IČO 61989592, se sídlem Křížkovského 8, Olomouc, zastoupená její rektorkou

**prof. MUDr. PhDr. Janou Mačákovou, CSc.,**

na straně jedné, a

### **Koordinační odborová rada Univerzity Palackého (dále jen KOR UP),**

zastupující tyto základní organizace Odborového svazu zaměstnanců vysokého školství a zdravotnictví:

ZO VOS Pedagogické fakulty UP se sídlem Žižkovo nám. 5, Olomouc, evid. č. 1541, zastoupená

**PhDr. PaedDr. Václavem Klapalem, Ph.D.,**

ZO OS ZaSP Lékařské fakulty UP se sídlem Hněvotínská 3, Olomouc, evid. č. 22-0443-3805, zastoupená

**Doc. MUDr. Jiřím Lužou, CSc.,**

ZO LOK - SČL se sídlem I.P.Pavlova 6, Olomouc, evid.č. 638300011-1301, zastoupená

**MUDr. Zdeňkem Mrozkem,**

ZO VOS Přírodovědecké fakulty UP se sídlem tř. Svobody 26, Olomouc, evid. č. 1582, zastoupená **RNDr.**

**Miloslavem Závodným,**

ZO VOS Fakulty tělesné kultury UP se sídlem tř. Míru 115, Olomouc, evid. č. 1590, zastoupená

**RNDr. Svatoplukem Horákem,**

ZO VOS Správy kolejí a menz UP se sídlem Šmeralova 12, Olomouc, evid. č. 1581, zastoupená **Ivuškou**

**Jiráskovou,**

ZO VOS Rektorátu UP se sídlem Křížkovského 8, Olomouc, evid. č. 1599/2, zastoupená

**Zdeňkem Basovníkem,**

ZO VOS Filozofické fakulty UP se sídlem Křížkovského 10, Olomouc, evid. č. 1551, zastoupená

**Mgr. Lubošem Ptáčkem, Ph.D.,**

na straně druhé,

**uzavírají tuto kolektivní smlouvu:**

#### I.

#### **Úvodní ustanovení**

Tato kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky všech zaměstnanců v organizaci zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a mezi zaměstnavatelem a odbory.

#### II.

#### **Spolupráce smluvních stran**

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit KOR UP relevantní informace obsažené v Integrovaném informačním systému (INIS) zaměstnavatele. Pokud by tyto informace byly pro KOR UP nepostačující, potom na žádost KOR UP zaměstnavatel poskytne další relevantní informace v písemné formě v přiměřené době, nebo přizve zástupce KOR UP na jednání pojednávající o předmětné problematice.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje projednat stanoviska KOR UP k otázkám řešeným v předchozím odstavci tohoto článku, přičemž KOR UP je tato stanoviska povinna předložit v písemné formě. Pokud právní předpisy, ekonomická situace a zájem zaměstnavatele bude toto umožňovat, bude zaměstnavatel připomínky KOR UP respektovat.

- 3) Zaměstnavatel se zavazuje provádět bezplatně srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborů, a to na základě jejich písemného souhlasu. Sražené částky dle předchozí věty budou převedeny na účty peněžních ústavů, které určí KOR UP. Pokud písemný souhlas zaměstnanců dle první věty tohoto odstavce bude obsahovat výslovný souhlas s poskytováním informace o výši provedené srážky, poskytne zaměstnavatel příslušným odborovým orgánům, jež stanoví KOR UP, jmenný seznam s uvedením výše provedené srážky u jednotlivých zaměstnanců.
- 4) Zaměstnavatel poskytne funkcionářům odborů a KOR UP volno v rámci krátkodobého uvolnění, a to v nezbytně nutném rozsahu v souladu se zák. č. 120/1990 Sb., v platném znění, a s vyhl. č. 18/1991 Sb.
- 5) Odboroví funkcionáři a odborová práva jsou pod ochranou platné právní úpravy. Volení členové odborových orgánů všech stupňů, které jsou oprávněny spolurozhodovat se zaměstnavatelem, a odboroví inspektoři BOZP, kteří mají právo spolurozhodování a nejsou členy odborového orgánu, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu funkce osob vymezených v předchozí větě a jednoho roku poté, co výkon této funkce skončí, nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu výboru příslušné ZO VOS ukončit s nimi pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.
- 6) Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován a zavazuje se také zabránit jakékoli diskriminaci zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace nebo se na její činnosti podílejí.
- 7) Výbor příslušné ZO VOS má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a závazků, které vyplývají z kolektivní smlouvy. Při této kontrole jsou členové výboru oprávněni:
  - a) vstupovat na pracoviště zaměstnavatele,
  - b) požadovat od vedoucích zaměstnanců informace a vysvětlení vztahující se k činnosti odborů v rámci zaměstnavatelské organizace a dalších skutečností, jež jsou právní úpravou předpokládány pro činnost odborů,
  - c) podávat návrhy ke zlepšení pracovních podmínek,
  - d) požadovat od zaměstnavatele, aby dal pokyn k odstranění závad kontrolou zjištěných,
  - e) navrhopvat zaměstnavateli, případně jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných právních předpisů přijali vhodná opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti stanovené kolektivní smlouvou,
  - f) vyžadovat od zaměstnavatele zprávy o tom, jaká byla učiněna opatření k odstranění závad zjištěných při výkonu kontrolní činnosti, přičemž zaměstnavatel je povinen písemně odpovědět nejpozději do 30 dnů od vznesení požadavku, pokud se smluvní strany při řešení konkrétního případu nedohodnou jinak.
- 8) Každá základní organizace uvedená v preambuli této smlouvy může uzavřít vlastní kolektivní smlouvu na úseku své působnosti, avšak tato kolektivní smlouva musí být v souladu s touto kolektivní smlouvou.
- 9) Výbor základní organizace uvedené v preambuli této smlouvy má při její realizaci práva uvedená v odstavci 8 tohoto článku a tato práva realizuje prostřednictvím členů tohoto výboru.

### III.

#### Odměňování zaměstnanců

- 1) Odměňování zaměstnanců UP se řídí zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění, „Vnitřním mzdovým předpisem UP“ a dalšími obecně platnými právními předpisy, které stanoví minimální mzdu, minimální mzdové tarify a mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, příslušnými ustanoveními zák. č. 65/1965 Sb. a předpisy souvisejícími. Ustanovení právních předpisů jsou rozpracována a konkretizována ve „Vnitřním mzdovém předpisu UP“ a v „Katalogu zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd“, jež jsou nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.
- 2) Zařazování zaměstnanců do jednotlivých tarifních tříd se provádí podle „Katalogu zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd“.
- 3) Tabulka mzdových tarifů (příloha Vnitřního mzdového předpisu UP) bude každoročně po projednání s KOR OS UP valorizována nejméně ve výši míry inflace vyhlášené Českým statistickým úřadem za předchozí kalendářní rok. Vedení UP se zavazuje, že při návrhu výše valorizace bude v maximálně možné míře přihlížet k vývoji platů v regionálním školství. K valorizaci dojde vždy od 1. března příslušného roku. Nesouhlas odborů s předkládaným návrhem může být důvodem k vypovězení kolektivní smlouvy.
- 4) Datum výplaty je nejpozději 14. den v měsíci.

- 5) Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích UP, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě vykonávají pro zaměstnavatele sjednané práce doma podle vlastního rozvržení pracovní doby (tzv. „domáctí zaměstnanci“), náleží:
  - a) zvýšená mzda za práci v noci, za přesčas, za práci v den pracovního klidu a ve svátek,
  - b) zvláštní příplatky,
  - c) odměna za pracovní pohotovost.
- 6) Další náležitosti jsou řešeny v souladu s § 17 zákona o mzdě č. 1/1992 Sb. v platném znění.

#### IV. Pracovněprávní vztahy

- 1) Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy je „Pracovní řád UP“ (v době uzavření této smlouvy č. B1-3/2001).
- 2) Pracovní poměr akademických pracovníků se sjednává v souladu s ustanovením § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), v platném znění.
- 3) Pracovní poměr ostatních pracovníků se sjednává na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Na dobu určitou lze pracovní poměr sjednat nebo dohodou prodlužovat celkem nejvýše na dobu dvou let ode dne vzniku tohoto nebo dalšího pracovního poměru mezi týmiž účastníky, kromě případů stanovených Zákoníkem práce. Omezení dle § 30 odst. 2 Zákoníku práce se rovněž nevztahuje na pracovní poměry, které jsou sjednávány na výkon práce v konkrétním projektu, na který jsou poskytovány účelově vázané prostředky.
- 4) Rozvržení pracovní doby, stanovení začátku a konce pracovní doby, stanovení přestávky v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut a individuální úpravy na žádost zaměstnanců řeší čl. 9 Pracovního řádu.
- 5) Práci přesčas může zaměstnanci nařídit příslušný nadřízený zaměstnanec jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek. Práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek lze nařídit jen k výkonu nutných prací, které jsou uvedeny v § 91 odst. 3 a 4 Zákoníku práce. Ustanovení předchozích vět tohoto odstavce se netýkají práce přesčas dohodnuté mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- 6) Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Dohodnutá práce přesčas může činit více než 150 hodin v kalendářním roce, nesmí však překročit v průměru osm hodin týdně za období 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- 7) Průměr osm hodin týdně se týká pouze týdnů odpracovaných, tzn. netýká se týdnů, kdy zaměstnanec celý týden (týdny) nepracuje, např. z důvodu dovolené na zotavenou, nemoci či jiné nepřítomnosti v práci.
- 8) Pracuje-li zaměstnanec v noci, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen zajistit jeho vyšetření lékařem, a to před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- 9) Zaměstnanec, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu osmi hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 10) Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu osobních překážek na jeho straně, je mu poskytováno pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec nař. vl. č. 108/1994 Sb. v případech stanovených v příloze tohoto předpisu, a to takto:
 

• narození dítěte manželce (družce) zaměstnance	2 dny
• úmrtí rodinného příslušníka	1 den
• vlastní svatba	1 den
• stěhování	1 den
• osamělým matkám nebo jiným osamělým osobám pečujícím o dítě ve věku do 10 let v době letních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní podmínky, a to na základě písemné žádosti zaměstnance	14 dní
- 11) Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu překážek v obecném zájmu ve smyslu ustanovení vyhl. č. 18/1991 Sb., náleží mu volno s náhradou mzdy v nejvyšším možném rozsahu, který umožňuje ustanovení přílohy č. 1, část I. citované vyhlášky. V případě činnosti vedoucích táborů pro děti a

mládež bude poskytnuto volno v rozsahu nejvýše 3 týdnů při zachování ostatních podmínek citovaného právního předpisu, pokud tomu nebrání provozní podmínky příslušného pracoviště.

- 12) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům možnost studia nebo školení za účelem získání nebo zvýšení kvalifikace, případně rekvalifikace, pokud je to v souladu s potřebami zaměstnavatele a jeho provozními možnostmi. Při dodržení podmínek stanovených zák. č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, v platném znění, nebo jinými obecně platnými právními předpisy, poskytne zaměstnavatel výhody těmito předpisy stanovené a případně uzavře dohodu o zvyšování kvalifikace. Je-li studium či školení pouze v zájmu zaměstnance a nebrání-li tomu provozní důvody, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy a bez dalších studijních výhod, přičemž podmínky čerpání pracovního volna stanoví bezprostřední nadřízený vedoucí zaměstnanec.

## V.

### Spory a stížnosti

- 1) Spory a stížnosti zaměstnanců, které vzniknou z výkladu nebo realizace této kolektivní smlouvy, předkládají zaměstnanci výboru příslušné ZO VOS nebo přímo KOR UP, která následně vyvolá jednání s druhou smluvní stranou.
- 2) Smluvní strany budou usilovat o to, aby stížnosti a spory byly vyřešeny zpravidla do 15 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu (podání zaměstnance), nejdéle však do 30 dnů. Pokud nebude možno v uvedených lhůtách stížnost nebo spor vyřešit, oznámí příjemce podání tuto skutečnost zaměstnanci (stěžovateli) a věc bude postoupena komisi ustavené podle bodu 4 tohoto článku.
- 3) Postupem podle odstavce 1 a 2 tohoto článku není dotčeno právo zaměstnance vymáhat své nároky soudní cestou.
- 4) Pro řešení stížností a sporů o plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy ustaví v případě potřeby (viz odst. 2 tohoto článku) smluvní strany komisi složenou paritně nejméně ze 3 zástupců každé smluvní strany. Komise bude jednotlivé stížnosti a spory řešit zpravidla ve lhůtě 15 dnů od jejich postoupení k řešení, nejdéle však do 30 dnů od postoupení.
- 5) Stížnost nebo spor je smluvními stranami považován za vyřešený, je-li závěr komise přijat jednomyslně v případech, kdy vznikají individuální nároky zaměstnanců, v ostatních případech, je-li přijat prostou většinou hlasů všech členů komise.

## VI.

### Péče o zaměstnance

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům a důchodcům využití svého zařízení (tělocvičny, počítačové učebny apod.) ve volném provozním čase k zájmové (nepodnikatelské) činnosti a zaměstnanecké pohybové aktivitě.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům zapůjčení strojů, nástrojů a dopravních prostředků pro jejich osobní potřebu, nikoliv však k výdělečné činnosti, a to za režijní ceny a v případě, že to umožní provozní podmínky zaměstnavatele.
- 3) Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a vlastním důchodcům (vlastním důchodcem se rozumí ten, který odešel do důchodu z UP) rekreaci ve vlastních rekreačních objektech za zvýhodněných podmínek.

## VII.

### Stravování zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel zabezpečuje zaměstnancům závodní stravování podáváním teplých hlavních jídel ve vlastních zařízeních závodního stravování v průběhu pracovní doby, a to zaměstnancům, kteří pracují na základě uzavřené pracovní smlouvy, a důchodcům – bývalým pracovníkům za předpokladu, že UP byla jejich posledním zaměstnavatelem před odchodem do důchodu. Těmto zaměstnancům zaměstnavatel přispívá na stravování v souladu s „Pravidly hospodaření UP“. Ustanovení tohoto odstavce se vztahuje i na závodní stravování smluvně zajištěné u jiné organizace (např. závodní jídelna Fakultní nemocnice). Ve smluvních zařízeních však nelze poskytovat stravování s příspěvkem zaměstnavatele důchodcům – bývalým zaměstnancům.
- 2) Nárok s příspěvkem zaměstnavatele dle odstavce 1 tohoto článku vzniká zaměstnancům pracujícím
  - v hlavním pracovním poměru,

- v souběžném pracovním poměru,

a to současně při splnění podmínky, že délka denní pracovní doby v případech zkrácených pracovních úvazků je podle ujednání v pracovní smlouvě nejméně 3 hodiny. Při nepravidelném rozvržení pracovní doby do jednotlivých dnů v týdnu platí rozvrh pracovní doby stanovený zaměstnavatelem, přičemž nárok na stravné vzniká pouze ve dnech, kdy délka pracovní doby je 3 hodiny a více.

V případě souběžného pracovního poměru je vznik nároku, kromě výše uvedeného, podmíněn čestným prohlášením zaměstnance, že nečerpá stravné u jiného zaměstnavatele.

- 3) Nárok na závodní stravování s příspěvkem zaměstnavatele nevzniká zaměstnancům, kteří pracují na základě pracovní smlouvy o vedlejším pracovním poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce dle zák. č. 65/1965 Sb. v platném znění.
- 4) Podmínky pro poskytnutí příspěvku na stravu na příslušný pracovní den jsou následující:
  - odpracování celé pracovní směny, přičemž stanovená pracovní směna nesmí být kratší než 3 hodiny (viz odst. 2 tohoto článku),
  - čerpání tvůrčího volna,
  - u nerovnoměrně stanovené pracovní doby ve dnech v týdnu vzniká nárok za každou celou odpracovanou směnu vč. nočních směn.

Podmínka odpracování celé směny je splněna i tehdy, navštíví-li zaměstnanec v průběhu pracovní doby lékaře a podrobí se ošetření nebo vyšetření ve zdravotním zařízení, které nebylo možno zajistit mimo pracovní dobu zaměstnance.

- 5) Nárok dle tohoto článku zaměstnanci nevzniká ve dnech, ve kterých nepracoval vůbec nebo pracoval, ale odpracoval pouze část směny, kromě směny, kdy navštívil lékaře – viz ustanovení předchozího odstavce. Za odpracování noční směny nevzniká nárok na dvě jídla, tzn. za část směny odpracované v jednom dni a část směny odpracované v dalším dni, ale pouze na jedno jídlo – viz odst. 4 tohoto článku.
- 6) Zaměstnanci rovněž nevzniká nárok na stravné za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele při pracovní cestě, za kterou mu náleží stravné dle právní úpravy cestovních náhrad, zaměstnanci, kterému jsou poskytnuty stravenky veřejného stravování s příspěvkem zaměstnavatele, a zaměstnanci, jemuž je zajištěno stravování v místě jeho pracovní cesty jiným způsobem.
- 7) Jestliže zaměstnanec prokáže, že se ze zdravotních důvodů nemůže stravovat v menze, má nárok na vydání poukázek, které mu umožní odpovídající stravování. Poukázky dostanou i ti zaměstnanci, kteří pracují na pracovištích UP, jež jsou vzdálena od stravovacích míst UP tak, že stravování v nich je nemožné z časových důvodů. Po dobu přerušení provozu menzy (rekonstrukce, opravy, údržba) na dobu delší než dva pracovní dny zajistí zaměstnavatel náhradní stravování, případně poskytne stravenky do zařízení veřejného stravování s příspěvkem zaměstnavatele. Stravenky do zařízení veřejného stravování nelze poskytovat důchodcům – bývalým zaměstnancům.
- 8) Každá základní organizace uvedená v preambuli této smlouvy může ve vlastní kolektivní smlouvě na úseku své působnosti upravit další podmínky pro vydávání stravovacích poukázek, rozsah nároků na stravné s příspěvkem zaměstnavatele musí být ovšem v souladu s výše uvedenými podmínkami.

## VIII.

### Bezpečnost práce

- 1) Rozhodné období pro zjišťování průměrného výdělku pro účely odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání se stanoví v souladu s článkem 19 písm. c) „Vnitřního mzdového předpisu UP“.
- 2) Otázky BOZP budou pravidelně projednávány s příslušným odborovým orgánem, tj. se ZO VOS na daném organizačním úseku zaměstnavatele nebo v rámci celé vysoké školy s KOR UP.
- 3) Zaměstnavatel předá KOR UP nejméně jednou ročně zprávu o vyhodnocení stavu na úseku BOZP.
- 4) Zaměstnavatel je povinen v souladu s pracovněprávními předpisy zajistit zaměstnancům přiměřené pracovní oděvy a ochranné pomůcky. Za tímto účelem vydá příslušnou vnitřní normu upravující poskytování ochranných pomůcek dle předchozí věty.

## IX.

### Závěrečná ustanovení

- 1) Plnění této kolektivní smlouvy bude pravidelně dvakrát ročně vyhodnocováno zástupci smluvních stran. Závěry vyhodnocení budou v rámci UP zveřejněny obvyklou formou (Žurnál UP, WWW stránky apod.) Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1.1.2004 do 31.12.2006. Nebude-li do 31.12.2006 uzavřena nová kolektivní smlouva, zůstává v platnosti tato kolektivní smlouva, a to až do doby uzavření nové kolektivní smlouvy.
- 2) Smlouva může být měněna pouze písemnou formou pořadově číslovanými dodatky, jež musí mít formální náležitosti kolektivní smlouvy. Dodatkem může být rovněž prodloužena platnost smlouvy na další sjednané období. Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a rovněž pro jejich případné právní nástupce. Závaznost kolektivní smlouvy je dohodnuta i pro ZO VOS uvedené v její preambuli.
- 4) Nedílnou součástí této smlouvy jsou „Vnitřní mzdový předpis UP“, „Katalog zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd“ a „Pracovní řád UP“. Novelizace těchto vnitřních norem bude předem projednávána s KOR UP s výjimkou úprav, které vyplynou ze zákonem stanovených změn (např. změna mzdových tarifů v souvislosti s úpravou minimální mzdy). Tato kolektivní smlouva je sepsána v 11 vyhotoveních majících stejnou platnost, z nichž zaměstnavatel obdrží 2 vyhotovení, KOR UP 1 vyhotovení a jednotlivé odborové organizace rovněž po 1 vyhotovení.
- 5) KOR UP se zavazuje seznámit do 15 dnů po podpisu této smlouvy všechny zaměstnance UP s jejím obsahem.
- 6) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami, doba účinnosti nastává prvním dnem období, na které je uzavírána, tj. dnem 1.1.2004, kromě ustanovení odst. 2 čl. IV, jehož účinnost nastává dnem 1.10.2004, a odst. 3 čl. IV, jehož účinnost nastává dnem 1.3.2004.

V Olomouci dne 26. října 2004

Prof. MUDr. PhDr. Jana Mačáková, CSc. ....

PhDr. PaedDr. Václav Klapal, Ph.D. ....

Doc. MUDr. Jiří Luža, CSc. ....

MUDr. Zdeněk Mrozek ....

RNDr. Miloslav Závodný ....

RNDr. Svatopluk Horák ....

Ivuška Jirásková ....

Zdeněk Basovník ....

Mgr. Luboš Ptáček, Ph.D. ....