

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

**Vysokým učení technickým v Brně,
zastoupeným rektorem prof. RNDr. Ing. Petrem Štěpánkem, CSc.**

a

**zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně,
zastoupenými Koordinační odborovou radou**

Podle ustanovení zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

uzavírají smluvní strany

Vysoké učení technické v Brně (dále jen "zaměstnavatel" nebo "VUT"),
zastoupené rektorem prof. RNDr. Ing. Petrem Štěpánkem, CSc.

a

Koordinační odborová rada (dále jen "KOR") zastupující Fakultní odborovou organizaci Fakulty stavební a základní odborové organizace Vysokoškolského odborového svazu Fakulty strojního inženýrství, Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií, Fakulty informačních technologií, Fakulty architektury, Fakulty podnikatelské, Fakulty chemické, Kolejí a menz, rektorátu včetně hospodářské a vnitřní správy (s působností na pracoviště Fakulty výtvarných umění a ostatní nevyjmenované součásti VUT)

tuto kolektivní smlouvu:

Část I Úvodní ustanovení

Článek 1 Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje, v souladu se zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

Článek 2 Závaznost kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a všechny zaměstnance zaměstnavatele. Mzdová a ostatní pracovněprávní práva upravená kolektivní smlouvou nelze stanovit zaměstnavatelem nebo sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchylně.

2. Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro kolektivní smlouvy uzavírané vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni podle zákona o vysokých školách, statutu nebo rozhodnutí rektora jednat za VUT v pracovněprávních věcech, a příslušnými odborovými organizacemi.

Část II

Spolupráce smluvních stran

Článek 3

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

- a) nediskriminovat zaměstnance z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a členství nebo výkonu funkce v odborové organizaci; výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy;
- b) rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír;
- c) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informace o stanoviscích k připravovaným vnitřním předpisům a vnitřním normám týkajícím se pracovněprávních vztahů.

Článek 4

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců;
- b) poskytovat, podle prostorových možností, pro nutnou provozní činnost odborových organizací v přiměřeném rozsahu kancelářské místnosti s nezbytným vybavením a zajistit údržbu a provozuschopnost potřebných telekomunikačních prostředků; kancelářské prostory se poskytují na základě písemných dohod o užívání kancelářských prostor a jejich vybavení;
- c) zabezpečovat srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, souhlasí-li s tím zaměstnanec, a na základě jeho žádosti odečíst od základu daně zaplacené členské příspěvky odborové organizaci, a to v rozsahu stanoveném právními předpisy; za srážku ze mzdy se považuje také srážka z jiných příjmů ve smyslu § 145 zákoníku práce;
- d) umožnit odborovým organizacím vykonávat v rozsahu jejich působnosti kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisů o zaměstnanosti a závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy;
- e) umožnit pověřenému zástupci KOR projednat v kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých má KOR zájem;
- f) umožnit účast zástupce KOR v komisích připravujících zásadní organizační změny a připravujících změny systému odměňování;
- g) respektovat právo KOR na informování, projednání nebo spolurozhodování (čl. 6 až čl. 8) ve věcech celoškolské povahy.

Článek 5

Povinnosti odborových organizací

1. Členové odborových organizací budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního tajemství nebo neoprávněnému nakládání s důvěrnými informacemi. Tato povinnost trvá po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.

2. KOR se zavazuje:

- a) respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti,
- b) umožnit zaměstnavateli (určeným zaměstnancům) projednat na jednání KOR ty záležitosti, na nichž

má zaměstnavatel zájem.

Článek 6 Právo spolurozhodování

1. Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, kdy k provedení určitého právního jednání nebo jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace nebo dohoda s ní.

2. KOR spolurozhoduje o vydávání a o změnách pracovního řádu (§ 306 odst. 4 zákoníku práce).

3. Příslušná odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem v těchto případech:

- a) stanovení rozvrhu čerpání dovolených (§ 217 odst. 1 zákoníku práce),
- b) určení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v max. délce dvou týdnů (§ 220 zákoníku práce),
- c) o výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo okamžitým zrušení pracovního poměru členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 zákoníku práce). Za příslušný odborový orgán je považován ten, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.

Článek 7 Právo projednání (součinnosti)

1. Projednáním se rozumí takové formy jednání mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, při nichž obě strany předem v přiměřené lhůtě (zpravidla třiceti dnů) projednávají jednotlivé otázky, vyměňují si podklady, názory a konzultují svá stanoviska za účelem dosažení shody (§ 280 a § 287 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku odborové organizace.

2. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, která zaměstnavatel projedná s odborovou organizací ve smyslu § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, se považují ta, která se týkají alespoň deseti zaměstnanců nebo všech zaměstnanců určitého pracoviště (útvary).

Článek 8 Právo na informace

1. Jedna strana informuje druhou stranu osobně nebo písemnou formou. V případě, že jedna ze stran požádá při informaci podané písemnou formou o doplnění či vysvětlení informace, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět.

2. Zaměstnavatel předává příslušné odborové organizaci následující informace (§ 279 a § 287 odst. 1 zákoníku práce), tj. zejména informace:

- a) o sjednaných a ukončených pracovních poměrech za uplynulé čtvrtletí, a to v členění po kalendářních měsících,
- b) o mzdovém vývoji za uplynulý rok,
- c) o realizaci personální a sociální politiky za uplynulé pololetí a o záměrech a řešeních pro příští pololetí,
- d) zprávu o výsledcích hospodaření za uplynulý rok,
- e) o připravovaných organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, a to zpravidla tři měsíce před jejich uskutečněním,
- f) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce.

Zaměstnavatel předává KOR informace pod písm. b až f) za celé VUT.

3. Zaměstnavatel bude v odůvodněných případech zvat pověřené zástupce odborových organizací na pracovní poradě vedoucích zaměstnanců.

4. Příslušná odborová organizace bude předávat zaměstnavateli informaci o odborových orgánech (úplný jmenný seznam), které mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem vždy, nastane-li v jejich složení změna.

Část III Pracovní podmínky

Článek 9 Vznik, změny a skončení pracovního poměru

1. Vznik, změny a skončení pracovního poměru upravuje § 30 až 73a zákoníku práce.
2. Byla-li dána výpověď z pracovního poměru, potom pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby činí dva měsíce. Výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.
3. Obě smluvní strany se dohodly, že k optimalizaci počtu zaměstnanců nebo profesní skladby zaměstnanců bude vždy přistupováno uvážlivě a změny budou včas projednávány s příslušnou odborovou organizací.
4. Z důvodů zvláštní povahy práce na veřejné vysoké škole a z provozních důvodů se nemusí u okruhů zaměstnanců uvedených v odstavci 6 tohoto článku při uzavírání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
5. Zvláštní povaha práce na vysoké škole a provozní důvody spočívají v tom, že:
 - a) pedagogická, vědecká a výzkumná činnost vč. příslušející administrativy, která je hrazena formou projektů, a to z dotačních, nedotačních a účelově určených prostředků, má zpravidla termínovanou dobu řešení a omezenou potřebu počtu pracovních míst, převážně limitovaných poskytovateli těchto projektů,
 - b) zajištění provozu školy je výrazně ovlivněno sezonností a rytmem akademického roku s rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu.
6. Omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) se nevztahuje na pracovní poměry těch zaměstnanců, kteří:
 - a) pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném projektu v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě; vědecký nebo výzkumný projekt má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení tohoto vědeckého nebo výzkumného projektu,
 - b) konají práce, jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době topné sezóny, provozování ubytovacích zařízení a stravovacích zařízení v době akademického roku nebo na době provozování sportovních zařízení v letním období,
 - c) zastupují zaměstnance v dlouhodobé pracovní neschopnosti anebo na mateřské a rodičovské dovolené či ve výkonu veřejné funkce (§ 201 ZP),
 - d) jsou studenty v rámci akreditovaného studijního programu, sjednané pracovní činnosti jsou technického nebo technickovýzkumného charakteru související s realizací jeho studijního programu, výzkumnou činností nebo závěrečnou prací a omezené na období akademického roku nebo na období výuky v akademickém roce.
7. U zaměstnanců uvedených v odst. 6 lze pracovní poměr sjednaný na dobu určitou opakovat či prodlužovat vícekrát. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se zpravidla sjednává na dobu potřebnosti výkonu dané činnosti. U zaměstnanců uvedených v odst. 6 písm. a) a d) nesmí doba určitá překročit dobu 5 let od poslední změny.

8. Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, úmysl prodloužit (nebo neprodloužit) tento pracovní poměr.

9. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

10. Pokud zaměstnanec uvedený pod odst. 6. tohoto článku, se kterým byl na VUT v Brně opakovaně prodloužen pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát, projeví zájem přejít na pracovní místo s možností sjednání doby neurčité, které odpovídá jeho kvalifikaci, zaměstnavatel mu na jeho žádost vyhová, dovolí-li to provozní podmínky zaměstnavatele.

11. Zaměstnavatel vnitřním předpisem (§ 305 zákoníku práce) upravuje podmínky pro poskytování náhrad výdajů zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce (§ 151 a násl. zákoníku práce).

Článek 10 **Pracovní doba**

1. Pracovní doba a její rozvržení je upraveno v § 78 až 100 zákoníku práce a pracovním řádu VUT a ve vnitřním předpisu zaměstnavatele o pracovní době akademických pracovníků vydaným v souladu s ustanovením § 70a zákona č. 111/1998 Sb., O vysokých školách, s účinností od 1.7.2019.

Stanovená týdenní pracovní doba činí

- a) 40 hodin týdně,
- b) zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně,
- c) zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně.

2. Pružná pracovní doba se uplatňuje podle § 85 zákoníku práce, a to v rámci vyrovnávacího období v rozsahu kalendářního měsíce.

3. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat kratší pracovní dobu.

4. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout týdenní pracovní dobu na období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 11 **Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost**

1. Celkový rozsah přesčasové práce pro kalendářní rok a její vývoj za toto období projedná zaměstnavatel s příslušnými odborovými organizacemi.

2. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Z vážných provozních důvodů je možné nařídít práci přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popř. i na dny pracovního klidu pro:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) inventurní a závěrkové práce,
- c) práce v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- d) práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život, zdraví, požárech, při živelných událostech a jiných mimořádných případech.

Práci přesčas, která bezprostředně navazuje na osmihodinovou noční směnu, může zaměstnavatel nařídít zcela výjimečně, a to v rozsahu maximálně čtyř hodin.

3. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích (vyrovnávací období). Pro účely dodržení celkového rozsahu práce přesčas se hodnotí:

- a) délka pracovního poměru zaměstnance v kalendářním roce, trval-li pracovní poměr po část roku,

b) období 52 týdnů počínaje prvním lednem v případě, že jejich pracovní poměr trval kalendářní rok.

Celkový rozsah přesčasové práce zaměstnanců, kteří vykonávají rizikové pracovní činnosti, nesmí však v kalendářním roce činit více než 150 hodin.

4. Za dodržování limitů práce přesčas na jednotlivce a vedení řádné evidence přesčasové práce odpovídají vedoucí zaměstnanci v rozsahu své působnosti.

5. Noční práce je práce konaná v době od 22.00 do 06.00 hodin. Zaměstnavatel je povinen:

a) zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče:

- před zařazením na noční práci,
- pravidelně podle potřeby, nejméně však 1 x ročně,
- kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

b) zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení,

c) zajistit, aby pracoviště bylo vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,

d) dodržovat, aby noční práci nekonali:

- těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu,
- zaměstnanci, kteří byli na základě lékařského posudku uznáni nezpůsobilými pro tuto práci,
- mladiství, pokud nejde o přípravu pro povolání u starších 16let nepřesahující jednu hodinu noční práce.

6. Pracovní pohotovost (doba, po kterou je zaměstnanec připraven k výkonu práce) lze konat jen mimo pracoviště zaměstnance a na základě písemné dohody se zaměstnancem. Za dobu pracovní pohotovosti zaměstnanci náleží odměna, za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda a výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Článek 12

Dovolená

1. Dovolená je upravena zákoníkem práce (§ 211 až 223 zákoníku práce) a pracovním řádem VUT. Výměra dovolené za kalendářní rok činí:

- a) u akademických pracovníků 8 týdnů a
- b) ostatních zaměstnanců 6 týdnů.

2. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

3. Rozvrh čerpání dovolené připravuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, a to zpravidla do konce května pro příslušný kalendářní rok.

4. Při výpočtu poměrné části dovolené se provádí zaokrouhlování na celé půl dny následujícím způsobem:

- při výsledku do 0,25, zaokrouhluje se směrem dolů na 0,- při výsledku hodnoty za desetinnou čárkou v intervalu od x,01 včetně do x,25 se hodnota zaokrouhluje směrem dolů na celý den,
- při výsledku hodnoty za desetinnou čárkou v intervalu od x,25 včetně do x,75 se hodnota zaokrouhluje na 0,5 dne,
- při výsledku hodnoty za desetinnou čárkou v intervalu od x,75 včetně do x,99 se hodnota zaokrouhluje nahoru na celý den.

Článek 13

Překážky v práci

1. Podmínky pro poskytování pracovního volna a náhrady mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnance jsou stanoveny v pracovním řádu VUT a v § 191 až 206 zákoníku práce. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých se zaměstnanci poskytne pracovní volno, nebo

pracovní volno s náhradou mzdy, stanovuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

2. Podmínky pro poskytování pracovního volna a případné náhrady mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou stanoveny v § 207 až 210 zákoníku práce.

3. Zaměstnanec je povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, je-li překážka předem známa, jinak bez zbytečného průtahy. Překážku v práci je povinen zaměstnavateli prokázat.

Článek 14

Náhrada škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání

1. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravuje § 365 až 393 zákoníku práce, a to do dne nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu projednat s odborovou organizací a zaměstnancem.

2. Náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu nákladů na výživu pozůstalých vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. V souladu s platnou pojistnou smlouvou zaměstnavatele poskytne jednotlivé druhy náhrad zaměstnavatel prostřednictvím pojišťovacího ústavu.

3. Náhrada škody pozůstalým po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, se poskytuje podle ustanovení § 375 až 379 zákoníku práce.

Článek 15

Odborové funkce

1. K výkonu funkce člena orgánu odborové organizace (předseda odborové organizace, člen výboru odborové organizace nebo člen vyššího odborového orgánu) a zástupcům odborové organizace, kteří se zúčastní sjezdu odborového svazu jako volení zástupci, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy.

2. Ostatním členům odborové organizace, kteří se účastní odborových schůzí nebo konferencí, poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy s možností jeho napracování.

3. Členům odborové organizace poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací v rozsahu 5 dní v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

4. Podmínkou pro poskytnutí pracovního volna podle předchozích odstavců je včasné požádání zaměstnavatele o uvolnění z práce, příp. uvědomění zaměstnavatele bez zbytečného odkladu je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa a prokázání překážky v práci.

Článek 16

Stížnosti a připomínky

1. Stížnosti a připomínky mohou podávat pracovní kolektivy i zaměstnanci prostřednictvím odborových organizací a vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni na stížnosti a připomínky reagovat bez zbytečného odkladu. Na každou písemnou stížnost musí zaměstnanec obdržet písemnou odpověď ve lhůtě třiceti dnů.

2. Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplývající z pracovněprávních vztahů, rozhoduje pouze soud.

Část IV Péče o zaměstnance

Článek 17 Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům pracovnílékařskou péči (závodní preventivní péči) u lékaře, který tyto činnosti pro něho vykonává na základě smlouvy.

2. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovnílékařské péče o zaměstnance jsou stanoveny platnými právními předpisy a v případě vykonávání rizikových prací zaměstnanci také rozhodnutími orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel, tyto náklady nesmějí být přímo ani nepřímo přenášeny na zaměstnance. Náklady související s prováděním pracovnílékařských prohlídek zaměstnanců dle odst. 2 hradí zaměstnavatel.

Článek 18 Sociální fond, rekreace zaměstnanců

1. Zaměstnavatel zřizuje sociální fond. Užití sociálního fondu se řídí vnitřní normou, kterou zaměstnavatel projedná s KOR.

2. Kapacita rekreačních a výcvikových středisek, není-li využita pro výcvik studentů, bude přednostně využívána pro rekreační pobyty zaměstnanců. Využití kapacity střediska a cena za ubytování bude pro příslušný kalendářní rok projednána v KOR.

3. Zaměstnavatel umožní využití sportovních zařízení VUT pro rekreační potřeby zaměstnanců prostřednictvím:

- a) Centra sportovních aktivit,
- b) aktivit odborových organizací VOS

při respektování potřeb výuky a provozního režimu jednotlivých sportovních zařízení.

4. Pro zajištění účasti odborových organizací na sportovních a kulturních akcích poskytne zaměstnavatel autobus, a to za úhradu vynaložených nákladů.

Článek 19 Stravování

Zaměstnavatel

1. Umožní zaměstnancům v pracovním poměru stravování v menzách VUT (vlastním zařízení), nebo v jiných stravovacích zařízeních s možností využití stravenek veřejného stravování. Stravování umožní všem zaměstnancům VUT v průběhu pracovní směny (§ 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce), pokud splňují podmínku výkonu práce, tj. odpracování pracovní směny.

2. Poskytne zaměstnancům:

a) stravování ve vlastních stravovacích zařízeních a uhradí provozní náklady stravovacího zařízení bez ceny potravin; nebo

b) příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů do výše 55% ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin. Rozhodnutím bude stanovena výše příspěvku na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Za stravování ve vlastních zařízeních se považuje i stravování zabezpečené ve vlastních

zařízeních prostřednictvím jiných subjektů. Zaměstnanec si může zvolit typ stravování tím, že odebere jídlo prostřednictvím karty zaměstnance ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele nebo odebere stravenky. V jednom dni lze poskytnout hlavní jídlo pouze jednoho typu stravování.

3. Umožní zaměstnancům odebrat počet hlavních jídel odpovídající počtu odpracovaných směn. Za pracovní směnu se přitom pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 3 hodiny. Má-li zaměstnanec více pracovních poměrů na VUT, potom se pro tyto účely doby pracovních směn v příslušném dni sčítají. Pokud součet hodin u všech pracovních směn pracovníka v příslušném dni překročí 11 hodin, potom zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na stravování za daný den, vynásobený koeficientem, který se vypočte vydělením odpracovaných hodin jednou pětinou plného týdenního úvazku příslušejícího k této směně.

4. Bude provádět úhradu odebraných stravenek a jídel odebraných na průkaz zaměstnance formou srážky ze mzdy u zaměstnanců, kteří podepsali dohodu o srážce ze mzdy nebo dohodu o vzájemném započtení pohledávek.

Článek 20 Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel v rámci provozních možností umožní zaměstnancům zvýšení dosažené kvalifikace.

Zvýšením dosažené kvalifikace se rozumí také její získání nebo rozšíření. Je-li toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy na základě uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace (§ 234 a § 235 zákoníku práce). V případě, že jde o zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnance, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v rámci provozních možností pracovní volno bez náhrady mzdy.

2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě účastí na školeních a kursech. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na těchto kursech, přičemž tato účast se považuje za výkon práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí také její doplňování, udržování a obnovování. Účast na jiných kursech a školeních, které nelze považovat za prohlubování kvalifikace, je v zájmu zaměstnance a zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na těchto školeních a kursech poskytnutím dovolené nebo pracovního volna, nebrání-li mu v tomto postupu provozní důvody.

3. Zaměstnavatel bude aktivně podporovat rozšiřování jazykových znalostí zaměstnanců. Podrobnosti, zejména způsob úhrady ceny kursu a příspěvek zaměstnavatele, stanoví kolektivní smlouvy součástí VUT.

Část V Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 21

1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborových organizací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 101 až 108) a dalšími právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Zaměstnavatel bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný výkon práce v pracovním prostředí odpovídajícím požadavkům platných právních předpisů.

3. Na pracovištích zaměstnavatele, u nichž je to stanoveno zvláštními předpisy, a na pracovištích, kde je zaměstnán alespoň jeden nekuřák, platí zákaz kouření. Zaměstnavatel může stanovit zákaz kouření ve všech prostorách příslušné součásti školy.

4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje, bezplatně osobní

ochranné pracovní pomůcky, mycí, čistící a desinfekční prostředky a zajistí bezplatně čištění a opravu osobních ochranných pracovních pomůcek a oděvů.

5. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) 1 x ročně organizovat ve spolupráci s příslušnými odborovými organizacemi prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích, zajistit odstraňování zjištěných závad a seznámit zaměstnance a odborovou organizaci s výsledky provedených kontrol,
- b) na rizikových pracovištích zabezpečit měření rizikových faktorů v pracovním prostředí v případě, že nastaly významné změny tohoto prostředí a ve lhůtách stanovených rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví, podle výsledků tohoto měření přijmout opatření technického, případně organizačního charakteru,
- c) minimálně jednou ročně zaměstnance, kteří jsou vystaveni účinkům škodlivin (např. vibrace, hluk, karcinogenní a chemické látky apod.) poučit o nebezpečích z nich plynoucích a o bezpečnostních opatřeních, která je třeba dodržovat.

Část VI

Odměňování zaměstnanců

Článek 22

Základní úprava podmínek odměňování

1. Mzdové poměry zaměstnanců VUT upravuje Mzdový řád VUT (registrován MŠMT dne 9. května 2017 pod č.j. MSMT-11858/21017), který byl vydán na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 305 zákoníku práce. Aktuální úplné znění Mzdového řádu, je přílohou č. 1 kolektivní smlouvy.

2. Odměňování a mzdové náležitosti zaměstnanců dále upravuje:

- a) § 138 zákoníku práce - odměňování prací vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- b) ustanovení § 67a až 68 zákoníku práce a Čl. 25 a 26 kolektivní smlouvy.

3. Mzda zaměstnance nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce). Pro tyto účely se použije minimální mzda měsíční.

4. Mzda je splatná pozadu za měsíční období a výplatní termín bude nejpozději devátý pracovní den v následujícím kalendářním měsíci. V případě, že by se jednalo o pondělí nebo den po svátku, je výplatním termínem desátý pracovní den. U bezhotovostních výplat mezd budou mzdy poukazovány na účty zaměstnanců dva dny před výplatními termíny. Seznam výplatních termínů v daném kalendářním roce je přílohou č. 2 této kolektivní smlouvy.

5. Záloha na mzdu se nevyplácí.

6. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

7. Obě smluvní strany předpokládají především bezhotovostní výplatu mzdy, tj. výplatu mzdy, popř. jiných peněžitých plnění, převodem na účty zaměstnanců.

8. Práce zaměstnance na projektech, vědeckých a výzkumných úkolech je hrazena z těchto účelových finančních zdrojů:

- a) v rámci již uzavřeného pracovněprávního vztahu, případně
- b) v rámci dalšího pracovněprávního vztahu, jde-li o jiný druh práce.

9. Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance se mzdovým systémem, způsobem výpočtu mzdy a s informacemi (obsahem), které poskytuje výplatní lístek. V případě nejasností nebo nesrovnalostí ve výplatě mzdy bude podáno vysvětlení (článek 16).

10. Zaměstnavatel bude sledovat a každoročně hodnotit podmínky (ekonomické, daňové, administrativní, stimulační) pro uplatnění motivačního systému zaměstnaneckých výhod (systém zaměstnaneckých výhod) a jeho jednotlivých forem.

Článek 23 **Mzdový tarif a mzdové třídy**

1. U všech zaměstnanců (s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou) se uplatňuje systém měsíčních mzdových tarifů. Mzdové tarify v jednotlivých mzdových třídách jsou uvedeny v přílohách Mzdového řádu.

2. Smluvní mzda se poskytuje v souladu s úpravou obsaženou ve Mzdovém řádu. Konkrétní podmínky poskytování smluvní mzdy jsou upraveny v individuální smlouvě.

Článek 24 **Mzdové příplatky, mzda za práci přesčas a ve svátek, odměny**

1. Mzdový řád stanovuje podmínky pro poskytování osobního příplatku, odměn, příplatku za výkon funkce a za vedení, příplatku za zastupování, zvláštního příplatku, mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas, mzdy za práci v sobotu a v neděli, mzdy, náhradního volna nebo náhrady mzdy za svátek, příplatku za dělenou směnu.

2. Příplatek za práci v sobotu a v neděli se zvyšuje na 25 % průměrného hodinového výdělku.

3. Za práci konanou ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a za hodinu práce v tomto prostředí příplatek ve výši stanovené Mzdovým řádem.

Změní-li se pracovní prostředí rozhodné pro přiznání příplatku (např. změny v pracovních postupech, zavedení nových hygienických opatření, změna ve vykonávaných pracovních činnostech apod.), zaměstnavatel posoudí vykonávané činnosti a příplatek odebere, jsou-li důvody pro tento postup.

Zaměstnavatel vždy k 1. září ověří podmínky jejich trvání pro přiznání příplatku a rozhodne o jeho výplatě pro následující období, nejdéle však na dobu jednoho roku.

4. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v noci dosažená mzda a příplatek ve výši stanovené Mzdovým řádem.

Příplatky poskytované za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas a za práci ve svátek, náleží vedle sebe, jsou-li splněny podmínky pro jejich přiznání. Příplatky nebo mzda náleží za skutečně odpracovanou dobu, přičemž zaměstnavatel sčítá veškerou dobu příslušné práce v rámci kalendářního měsíce.

5. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, popřípadě noční směně, se poskytuje příplatek ve výši stanovené Mzdovým řádem.

6. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovost nesmí přesáhnout více než 48 hodin v kalendářním měsíci. Doba pracovní pohotovosti, po kterou nedochází k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby a odměna poskytnutá zaměstnanci za výkon pracovní pohotovosti není mzdou. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda a nepřísluší odměna za pracovní pohotovost.

Článek 25 **Odstupné**

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmo a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jedno až trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (zákonný nárok ve smyslu § 67 zákoníku práce).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmo d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku.

2. Zaměstnanci, kterému byla dána výpověď z důvodů organizačních změn podle § 52 písmo a) až c) zákoníku práce nebo u něhož došlo z těchto důvodů k rozvázání pracovního poměru dohodou, se odstupné zvyšuje o

- a) částku rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku pokud jeho pracovní poměr skončí dohodou před začátkem výpovědní doby; odstupné spolu se zákonným nárokem přísluší v celkové výši troj až pěti násobku průměrného měsíčního výdělku dle délky trvání pracovního poměru na VUT v Brně ve smyslu § 67 zákoníku práce,
- b) částku rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku pokud jeho pracovní poměr skončí dohodou do konce prvního měsíce výpovědní doby; odstupné spolu se zákonným nárokem přísluší v celkové výši dvoj až čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku dle délky trvání pracovního poměru na VUT v Brně ve smyslu § 67 zákoníku práce.

3. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v jiném termínu.

4. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět na VUT do pracovního poměru před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných měsíčních výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

5. Odstupné nenáleží zaměstnanci, u jehož zaměstnavatele dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 338 a násl. zákoníku práce.

Článek 26

Odchodné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou vyvolanou organizačními změnami zaměstnavatele z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v § 52 písmeno a) až c) zákoníku práce, může být vyplaceno odchodné. Výše odchodného je limitována max. trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru uzavře do jednoho roku opět na VUT nový pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, je povinen odchodné vrátit.

Článek 27

Průměrný výdělek

1. Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle zákonné úpravy obsažené v ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce s tím, že:

- a) odměny se započtou do toho čtvrtletí, v kterém byly poskytnuty, není-li stanoveno období delší,
- b) v případě, kdy je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda (část mzdy), která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za niž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy podle věty první odpovídající odpracované době.

Pro výpočet měsíčního hrubého výdělku se použije průměrný počet pracovních hodin připadajících na jeden měsíc v průměrném roce. Pro výpočet se tedy vychází z týdenní pracovní doby zaměstnance, průměrného roku (pro tento účel 365,25 dnů) a průměrného počtu týdnů připadajících na jeden měsíc (4,348 týdnů).

2. Jestliže je zaměstnanci v kalendářním měsíci zaúčtována k výplatě z jednoho zdroje odměna ve výši převyšující pětinasobek jeho tarifní mzdy, považuje se její poskytnutí za období nejméně dvou čtvrtletí a pro účely zjišťování průměrného výdělku se zahrne do nejméně dvou období. V případě výše odměny přesahující desetinásobek tarifní mzdy pak do čtyř období.

Část VII Závěrečná ustanovení

Článek 28

1. Smluvní strany se zavazují, že v případě neshody ve věci výkladu obsahu této kolektivní smlouvy vstoupí prostřednictvím svých zástupců do jednání se snahou předejít kolektivnímu sporu o plnění kolektivní smlouvy. V případě neplatnosti jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy platí, že příslušná práva a povinnosti se řídí platnými právními předpisy.

2. Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout písemně kterákoliv ze smluvních stran. Obě smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplněk jednat nejpozději do 14 dnů od jejich doručení.

3. Tato kolektivní smlouva nahrazuje kolektivní smlouvu uzavřenou dne 30. 3. 2018 a nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. května 2019. Platnost a účinnost končí nejpozději dnem 30. dubna 2020, pokud není její platnost a účinnost na základě dohody smluvních stran prodloužena, nebo není nahrazena novou kolektivní smlouvou.

4. Smluvní strany se zavazují zahájit do 31. ledna 2020 jednání o možnosti prodloužení účinnosti této kolektivní smlouvy nebo uzavření nové kolektivní smlouvy.

5. Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům a smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.

V Brně dne

.....
prof. RNDr. Ing. Petr Štěpánek, CSc.
rektor

.....
Ing. Jirí Luňáček, Ph.D., MBA
předseda KOR