

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

Fakulta informačních technologií

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
na rok 2014

Kolektivní smlouva

na rok 2014,

uzavřená v souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění

mezi

Fakultou informačních technologií VUT v Brně,
zastoupenou děkanem fakulty doc. ing. Jaroslavem Zendulkou, CSc.

a

fakultní (základní) odborovou organizací VOS na FIT VUT v Brně,
zastoupenou doc. ing. Josefem Schwarzem, CSc.

ČÁST I

Úvodní ustanovení

Článek 1

Účel a poslání

Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi vedením FIT VUT a zaměstnanci a úprava nároků, které lze ve smyslu zákona rozšiřovat, popř. sjednat od zákonné úpravy odlišně. V textu budou používané následující zkratky:

KS - kolektivní smlouva

VOS - vysokoškolský odborový svaz (VOS ZO 2622 – registrační číslo FOO FIT)

FIT VUT - fakulta informačních technologií VUT v Brně

FOO FIT - fakultní (základní) odborová organizace VOS na FIT VUT v Brně

FV FOO - výbor fakultní (základní) odborové organizace na FIT VUT v Brně

RK - revizní komise

ZP - zákoník práce, resp. jeho novela

Článek 2

Subjekty kolektivního vyjednávání

1. Kolektivního vyjednávání se účastní za fakultu vedoucí pracovníci FIT, oprávnění podle zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění a podle Statutu FIT na straně jedné a příslušný odborový orgán VOS, oprávněný podle stanov odborové organizace na straně druhé. Zástupci, oprávněnými jednat jménem uvedených smluvních stran, jsou děkan fakulty a předseda FOO FIT.

2. Obě smluvní strany se při kolektivním vyjednávání řídí zejména zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. v platném znění a zákonem o kolektivním vyjednávání č. 2/91 Sb. ve znění pozdějších pozměňovacích předpisů.

Článek 3

Působnost kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva, sjednaná mezi FV FOO FIT VUT a akademickým vedením FIT VUT, je závazná pro obě strany a platí pro všechny zaměstnance fakulty na všech pracovištích FIT VUT v Brně, bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o člena nebo nečlena odborové organizace.

2. Pro všechny zaměstnance fakulty na všech jejích pracovištích (a to bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o člena nebo nečlena odborové organizace) platí také celoškolská kolektivní smlouva uzavřená mezi Vysokým učením technickým v Brně, zastoupeným rektorem a zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně, zastoupenými koordinační odborovou radou.

Článek 4

Struktura odborové organizace na FIT, odboroví funkcionáři

1. Odborová organizace na FIT v současné době není dále členěna na odborové úseky jak je zvykem u ostatních fakult VUT.
2. Odborová organizace volí minimálně tříčlenný fakultní výbor fakultní odborové organizace FIT (FV FOO FIT) a jednočlennou revizní komisi.
3. FV FOO FIT je reprezentantem odborové organizace fakulty a partnerem vedení fakulty při všech jednáních o zaměstnaneckých záležitostech, vedených ve smyslu zákoníku práce a souvisejících předpisů.
4. Vedení fakulty bere na vědomí popsanou strukturu odborové organizace a akceptuje uvedené orgány FOO FIT, jakož i jejich funkcionáře, za partnery ve všech jednáních o zaměstnaneckých záležitostech všude tam, kde to umožňuje, dovoluje, popř. ukládá zákon.
5. Vedení fakulty bezplatně poskytne odborové organizaci zasedací místnost pro výborové a členské schůze a umožní zřízení webové stránky a používání elektronické pošty.
6. Členské příspěvky budou vzhledem k automatizovanému zpracování mezd převáděny zaměstnavatelem na účet FOO FIT. Příslušné sestavy budou dodávány FV FOO FIT v dohodnutých termínech.
7. Vedení fakulty umožní přítomnost zástupce FV FOO FIT (s hlasem poradním) na jednání kolegia děkana.

Článek 5

Definice pojmů

1. Pro účely této smluvní úpravy definují se některé použité pojmy na základě dohody stran takto:
 - zaměstnanec FIT VUT
osoba, která je v pracovním poměru na VUT v Brně - Fakultě informačních technologií
 - důchodce
bývalý zaměstnanec FIT VUT v Brně, který odešel do důchodu (starobního, invalidního) z hlavního pracovního poměru na FIT VUT v Brně trvajících nejméně 3 roky.
 - životní jubileum zaměstnance
 - a) dovršení 50 let věku zaměstnance FIT VUT a
 - b) první odchod do starobního nebo invalidního důchodu

ČÁST II

Pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců

Článek 6 Pracovní doba

1. Rozvržení a využití zákonné pracovní doby (viz ust. § 78 a násl. ZP) se na FIT VUT řídí ustanovením § 85 ZP o pružném rozvržení pracovní doby a pracovním řádem VUT.
2. O případných výjimkách v uspořádání pracovní doby zaměstnance rozhoduje vedoucí pracoviště na základě písemné žádosti pracovníka.

Článek 7 Pracovněprávní vztahy

1. Vedení FIT VUT v oblasti pracovněprávních vztahů jednoznačně přijímá závazek uplatnění principu preference vlastní zaměstnanosti.
2. Při obsazování volných míst bude vedení FIT VUT upřednostňovat vhodné stávající pracovníky FIT před přijímáním pracovníků nových.
3. Vedení FIT VUT nedá výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) - c) ZP zaměstnanci, který je v pracovním poměru na VUT minimálně 10 let a k dosažení věkové hranice pro nárok na starobní důchod mu zbývá 5 let nebo méně.
4. Pokud při předchozím projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 61 odst. 1 ZP zaujme FV FOO FIT negativní postoj, zavazují se obě smluvní strany spornou věc projednat na zvláštním zasedání, jehož cílem bude vzájemné vyjasnění stanovisek k danému případu.
5. Akademickým pracovníkům FIT VUT, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou a požádají do 3 měsíců od dosažení hranice věku 55 let o změnu pracovního poměru, bude existující pracovní poměr na dobu určitou změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou.
6. Zaměstnavatel poskytne čtvrtletně FV FOO FIT písemnou zprávu o nově sjednaných a ukončených pracovních poměrech včetně pracovního a mzdového zařazení.

Článek 8 Dovolená

1. Délka řádné dovolené za kalendářní rok se řídí ustanovením § 211 a násl. ZP, příslušnými prováděcími předpisy a pracovním řádem VUT.
2. Nástup dovolené zaměstnanců určuje vedoucí příslušného pracoviště po konzultaci se zaměstnanci a s přihlédnutím k jejich oprávněným zájmům. Tajemník fakulty předloží během června plán dovolených pro příslušný kalendářní rok k projednání FV FOO.

Článek 9 Neplacené volno

1. Děkan FIT může zaměstnanci povolit pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu až 12 měsíců, ve výjimečných případech lze tuto dobu prodloužit. Podmínkou povolení neplaceného volna je uzavření dohody o zaplacení zdravotního pojištění podle ust. § 9 odst. 3

z.č. 48/97 Sb. v platném znění a vyčerpání té části dovolené, na kterou zaměstnanci vznikl nárok ke dni nástupu neplaceného volna.

Článek 10 Pracovní prostředí

1. Zaměstnavatel zajistí pracovní podmínky a sociální zázemí zaměstnanců na pracovištích fakulty tak, aby splňovalo odpovídající standard, minimálně však aby vyhovělo příslušným ustanovením zákoníku práce, zejména ust. § 101 a násl., nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a vyhl. ČÚBP č. 48/1982 Sb. ve znění pozdějších změn a doplňků.

2. Výjimku z ustanovení čl.10 bodu 1 tvoří riziková pracoviště FIT schválená hygienikem.

3. Zaměstnavatel bude při nákupu nového vybavení pracovišť věnovat více pozornosti praktickým aspektům ergonomie pro práci s osobními počítači a pracovními stanicemi.

4. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o chystaných významných změnách souvisejících s pracovním prostředím zaměstnanců-zejména při úpravách klimatizačních systémů na pracovištích zaměstnanců a ve výukových sálech, při změnách režimu parkování apod.

5. Pověřený pracovník fakulty bude informovat předsedu FV FOO o plánovaných проверkách bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích fakulty a o přijatých opatřeních k odstranění případných závad.

Článek 11 Mzdové záležitosti

1. Vedením fakulty bude informovat FV FOO FIT o objemu mzdových prostředků fakulty na příslušný kalendářní rok a jejich rozdělení (tarifní mzdy, osobní a jiné příplatky, fondy odměn) před projednáváním a schvalováním v AS FIT. Na žádost FV FOO FIT poskytne vedení fakulty čtvrtletní přehled o čerpání mzdových prostředků na fakultě.

2. Vedení fakulty bude v rámci svých možností usilovat o vytváření podmínek pro navyšování mezd zaměstnanců fakulty.

3. Údaje o mzdě jsou považovány za osobní údaje ve smyslu ustanovení § 4 písmeno a) zákona č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů v platném znění, a proto je možné tyto poskytnout pro účely kontrol dodržování pracovněprávních předpisů a plnění závazků z této kolektivní smlouvy prováděných odborovými orgány pouze s předchozím souhlasem dotčeného zaměstnance.

4. V případech nemoci zaměstnanců trvající nepřetržitě déle než 14 dní a v jiných případech, při kterých nedochází k čerpání mzdových prostředků fakulty, budou podle možností fakulty poskytovány mimořádné odměny zaměstnancům, kteří nad rámec svých povinností vykonávali práci za nepřítomné.

5. U příležitosti životních a pracovních výročí zaměstnanců se poskytuje finanční odměna z prostředků zaměstnavatele v této výši:

- při životním jubileu dosažení 50 let věku 5.000,-Kč,

- u příležitosti prvního odchodu do důchodu (starobního, příp. plného invalidního) 5.000,- Kč.

ČÁST III

Péče o zaměstnance

Článek 12

Zdravotní péče

1. Pracovně lékařská péče je zaměstnancům zajišťována podle čl. 17 KS VUT.
2. Vedení fakulty umožní zaměstnancům absolvování komplexní a příspěvkové lázeňské léčby v přidělených termínech.

Článek 13

Stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům celoroční stravování v menzách VUT a v provozech veřejného stravování.
2. Příspěvek zaměstnavatele na stravování bude vycházet z platné právní úpravy.
3. Na stravování zaměstnanců v hlavním nebo souběžném pracovním poměru na VUT bude poskytován příspěvek od zaměstnavatele podle ustanovení celoškolské kolektivní smlouvy (eventuelně jejího dodatku).
4. Finanční příspěvek na závodní stravování zaměstnancům se může poskytovat v odpracovaných dnech, s výjimkou dnů služebních cest, při kterých bylo poskytnuto stravné. Za pracovní směnu se pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 3 hodiny.
5. Nárok na nákup příslušného množství stravenek „Ticket Restaurant“ zaměstnanec uplatní čtvrtletně.

Článek 14

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům studium v jazykových kurzech, pokud tím nebude narušováno plnění pracovních úkolů. Předpokladem pro úhradu nákladů nebo jejich části spojených s absolvováním jazykového kurzu je jeho úspěšné ukončení.
2. Zaměstnavatel umožní pracovníkům odborný růst vyplývající zejména z potřeb pracoviště. Jednou z forem může být bezplatná nebo placená účast na odborných kurzech které pořádá ICV VUT v Brně.

Článek 15

Sociálně-právní oblast

1. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům FIT bezplatnou poradenskou službu právníkem FIT ve věcech pracovněprávních týkajících se činnosti pracovníka na FIT.
2. FV FOO v případě oprávněného soudního pracovněprávního sporu zajistí členu FOO ve spolupráci s VOS Praha právního zástupce. Část nákladů vynaložených na právní

zastoupení ve věci uhradí členům FOO FIT po dohodě s pracovníkem a dle svých možností FOO FIT.

3. Pokud se zaměstnanec domnívá, že došlo k porušení jeho práv nebo nároků garantovaných touto smlouvou, může se písemně domáhat nápravy, popř. vysvětlení u zástupců smluvních stran, tzn. u děkana fakulty, je-li členem odborů, u předsedy FV FOO FIT. Každý písemný podnět tohoto druhu musí adresát zodpovědět, resp. vyřešit do 15 dnů, ve zvláště složitých případech do 30 dnů, a to podáním písemné zprávy zaměstnanci.

Článek 16

Rekreace, kultura, sport

1. Zaměstnavatel podpoří aktivity spojené s rekreačními pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků využívající ubytování na kolejích a stravování v menzách družebních vysokých škol.

2. Zaměstnavatel bude vhodnou formou podporovat rekreační sportovní aktivity v rámci celoškolského útvaru CESA VUT.

ČÁST IV

Závěrečná a přechodní ustanovení

1. Obě smluvní strany přijímají tuto kolektivní smlouvu jako závazný právní dokument, jehož plnění bude průběžně kontrolováno zástupci obou stran, jakož i všemi ostatními zaměstnanci FIT VUT.

2. Nároky z platné kolektivní smlouvy jsou posuzovány jako nároky z pracovního poměru, tzn. řídí se podle platných pracovněprávních předpisů, zejména podle zákoníku práce v platném znění a předpisů souvisejících.

3. Tato kolektivní smlouva je platná s účinností od 1. ledna 2014 do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. března 2015, nezávisle na případných personálních změnách ve vedení FIT nebo FV FOO FIT.

4. Každá ze smluvních stran může podávat návrhy na změny kolektivní smlouvy. Postupuje přitom stejným způsobem jako při uzavírání KS. Změny a doplňky KS musí mít vždy písemnou formu, jiná ujednání KS nežli písemná jsou neplatná.

5. Zaměstnavatel 15 dnů od uzavření této kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance FIT vhodnou formou s jejím obsahem.

6. Platnost kolektivní smlouvy lze po dohodě stran prodloužit.

7. Pokud dojde k legislativním změnám, které budou mít dopad na ustanovení této KS, sjednají smluvní strany příslušný dodatek, který uvede text smlouvy do souladu se zákonem.

V Brně, dne 1. 1. 2014

Doc. Ing. Jaroslav Zendulka, CSc.
děkan FIT VUT v Brně

Doc. Ing. Josef Schwarz, CSc.
předseda FV FOO FIT