Kolektivní smlouva

**uzavřená mezi Vysokým učením technickým v Brně,
zastoupeným rektorem prof. RNDr. Ing. Janem Vrbkou, DrSc.**

a

zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně, zastoupenými koordinační odborovou radou

Podle ustanovení zákona č. 2/l99l Sb., o kolektivním vyjednávání, zákona č. 65/1965 Sb. v platném znění (dále jen „zákoník práce“) a zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,

uzavírají smluvní strany

Vysoké učení technické v Brně (dál jen „zaměstnavatel“ nebo „VUT“),
zastoupené rektorem prof. RNDr. Ing. Janem Vrbkou, DrSc.

a

koordinační odborová rada (dále jen „KOR“) zastupující základní organizace Vysokoškolského odborového svazu Fakulty stavební, Fakulty strojního inženýrství, Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií, Fakulty informačních technologií, Fakulty architektury, Fakulty podnikatelské, Fakulty chemické, Kolejí a menz v Brně, 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 zákonem č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran.

Článek 2
Závaznost kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a všechny zaměstnance zaměstnavatele. Zaměstnancem VUT je každý pracovník, který má na VUT pracovní poměr založený některou z právních skutečností uvedených v ustanovení § 27 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

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 orgány. Příslušným odborovým orgánem je ten, který je podle stanov Vysokoškolského odborového svazu oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem odborové organizace.

Část II
Spolupráce smluvních stran

Článek 3
Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Nediskriminovat zaměstnance z důvodu věku, pohlaví, tělesného postižení, národnosti, rasy, náboženského vyznání, členství nebo výkonu funkce v odborové organizaci. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a této kolektivní smlouvy musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití.

2. Rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír.

3. 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.

Článek 4

Zaměstnavatel se zavazuje

1. Respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců.

2. 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.

3. Zabezpečovat srážení členských příspěvků členům odborových organizací ve prospěch těchto organizací na základě předložení příslušných dohod a na základě žádosti odečíst od základu daně zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace této organizaci, a to v rozsahu stanoveném právními předpisy.

4. Členům příslušných odborových orgánů umožnit vykonávat, v rozsahu působnosti těchto orgánů, kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisů o zaměstnanosti, kontrolu v oblasti závodního stravování a závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy.

5. Umožnit pověřenému zástupci KOR projednat v kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých má KOR zájem.

6. Umožnit účast zástupce KOR v komisích připravujících zásadní organizační změny a připravujících změny systému odměňování.

Článek 5

KOR se zavazuje

1. Členové odborových orgánů 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. Respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti.

3. 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 příslušným odborovým orgánem, kdy k provedení určitého právního úkonu nebo jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu nebo dohoda s ním.

2. Příslušný odborový orgán spolurozhoduje se zaměstnavatelem v těchto případech:

a) vydávání a změny pracovního řádu (§ 82 odst. 3 zákoníku práce),
b) stanovení plánu dovolených (§ 108 odst. 1 zákoníku práce),
c) stanovení čerpání dovolené zaměstnanců v případě, kdy je oznamovací lhůta nástupu na dovolenou kratší než 14 dnů přede dnem zahájení čerpání (§ 108 odst.1 zákoníku práce),
d) promíjení krácení dovolené za neomluvenou absenci (§ 11 odst. 2 nařízení vlády číslo 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony - dále jen „nařízení vlády“),
e) stanovení hromadného čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v max. délce dvou týdnů (§ 12 nařízení vlády),
f) výpověď ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru členů odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (§ 59 odst. 2 zákoníku práce). Za příslušný odborový orgán s právem spolurozhodování je považován ten, který je uveden v § 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a v § 272 odst. 4 zákoníku práce,
g) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce (§ 40 odst. 5 nařízení vlády).

Článek 7
Právo projednání (součinnosti)

1. Projednáním se rozumí takové formy jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem, 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. Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku příslušného odborového orgánu.

2. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, která zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem ve smyslu § 18b odst. 3 písm. g) zákoníku práce, se považují ta, která se týkají alespoň deseti zaměstnanců nebo všech zaměstnanců určitého pracoviště (útvaru).

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 příslušnému odborovému orgánu následující informace :

a) o sjednaných a ukončených pracovních poměrech, a to vždy za kalendářní měsíc (§ 35 odst. 3 zákoníku práce),
b) o mzdovém vývoji v jednotlivých součástech VUT za uplynulé čtvrtletí,
c) o realizaci personální a sociální politiky na VUT za uplynulé pololetí a o záměrech a řešeních pro příští pololetí,
d) zprávu o výsledcích hospodaření VUT 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.

3. Zaměstnavatel bude v odůvodněných případech zvát pověřené zástupce odborových orgánů na pracovní porady vedoucích pracovníků.

4. Příslušná odborová organizace bude 1x ročně, a to vždy v měsíci září, předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů odborových orgánů, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem a v průběhu roku poskytne informace o každé změně.

Část III

Pracovní podmínky

Článek 9
Vznik, změny a ukončení pracovního poměru

1. Vznik, změny a ukončení pracovního poměru se řídí ustanoveními § 27 až 71 zákoníku práce.

2. Obě smluvní strany se dohodly, že k optimalizaci počtu zaměstnanců nebo profesní skladby zaměstnanců bude vždy přistupováno uvážlivě a změny budou včas projednávány s příslušným odborovým orgánem.

3. Omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (§ 30 odst. 2 zákoníku práce) se nevztahuje na pracovní poměry těch zaměstnanců, kteří

a) pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném úkolu v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě. Vědecký nebo výzkumný úkol má stanovenou (omezenou) délku trvání a financování a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení,

b) konají práce, jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době topné sezóny, provozování ubytovacích zařízení a stravovacích zařízení v době školního roku nebo na době provozování sportovních zařízení v letním období.

4. 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.

Článek 10
Pracovní doba

1. Pracovní doba a její rozvržení je upraveno v § 83 až 94 zákoníku práce a podrobně v článku 11 pracovního řádu VUT.

2. Pružná pracovní doba se uplatňuje dle příslušného právního předpisu tak, aby byl zajištěn zájem zaměstnavatele i zaměstnanců.

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

Článek 11
Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost

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

2. Změny podmínek a celkový rozsah přesčasové práce na VUT stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušnými odborovými organizacemi.

3. Podmínky výkonu práce přesčas a rozsah práce přesčas je upraven v článku 12 pracovního řádu VUT. Ve výjimečných případech je možné nařídit práci přesčas, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popř. i na dny pracovního klidu:

a) pro 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.

Celkový rozsah přesčasové práce zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na rizikových pracovištích, nesmí 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. Zaměstnavatele je povinen :

a) zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci, požádá-li o to, byl vyšetřen lékařem:
   - před zařazením na noční práci,
   - pravidelně podle potřeby, nejméně však 1x ročně,
   - kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce,
b) zajistit, aby pracoviště bylo vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
c) 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 16 let nepřesahující jednu hodinu noční práce.

6. Pracovní pohotovost nelze nařídit zaměstnancům, jimž nelze podle zákoníku práce nebo této kolektivní smlouvy nařídit práci přesčas.

Článek 12
Dovolená na zotavenou

1. Dovolená na zotavenou je upravena příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 100 a násl.) a v článku 14 pracovního řádu VUT.

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.

Článek 13
Překážky v práci a jiné úkony v obecném zájmu, při nichž se poskytuje pracovní volno

Podmínky pro poskytování pracovního volna a případné náhrady mzdy pro překážky v práci jsou stanoveny v článku 13 pracovního řádu VUT, v § 124 až 126 zákoníku práce a v § 14 až 20 nařízení vlády. Podmínky pro poskytování pracovního volna pro důležité osobní překážky v práci jsou upraveny v § 127 a 128 zákoníku práce a v § 21 a 22 nařízení vlády.

Článek 14
Náhrada škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání

1. Rozsah náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání se řídí ustanoveními § 190 a násl. zákoníku práce.

2. Bude-li zaměstnanec po pracovním úrazu v delší pracovní neschopnosti (minimálně 2 měsíce), poskytne mu zaměstnavatel zúčtovatelnou zálohu na náhradu škody do výše jeho průměrné mzdy. Podmínkou je uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případ, kdy vyplacená záloha bude vyšší než náhrada škody stanovená po došetření pracovního úrazu.

3. Náhrada škody pozůstalým po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, se poskytuje podle ustanovení § 197 až 200 zákoníku práce.

Článek 15
Odborové funkce

1. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce (předseda ZO, člen výboru ZO nebo člen vyššího odborového orgánu VOS) nebo pro účast na konferencích či sjezdech, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Podmínkou je předchozí usnesení nebo podnět příslušného odborového orgánu a jeho projednání se zaměstnavatelem (vedoucím zaměstnancem oprávněným rozhodovat v pracovněprávních vztazích za VUT).

2. Ostatním zaměstnancům, kteří se účastní odborových schůzí, školení, případně jiných odborových akcí, poskytne zaměstnavatel na návrh příslušného odborového orgánu pracovní volno bez náhrady mzdy s možností jeho napracování.

Článek 16
Stížnosti a připomínky

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

2. Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplývající z pracovního poměru, rozhoduje pouze soud.

Část IV

Péče o zaměstnance

Článek 17
Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům závodní preventivní péči u lékaře, který pro něho na základě smlouvy vykonává činnosti závodního lékaře.

2. Závodní preventivní péči upravují tyto předpisy : zákon č. 65/(1965Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 45/1966 Sb., o vytváření a ochraně zdravých životních podmínek, ve znění pozdějších předpisů a směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku Ministerstva zdravotnictví (MZ), o posuzování zdravotní způsobilosti k práci (reg.v částce 2/1968 Sb.) ve znění pozdějších předpisů.

3. Zaměstnavatel neprovádí úhradu vstupních a výstupních (pokud jsou zaměstnavatelem vyžadovány) zdravotních prohlídek zaměstnanců.

Článek 18
Rekreace

1. Zaměstnavatel se zavazuje pro zaměstnance zaměstnavatele a jejich rodinné příslušníky zprostředkovávat rekreace dle nabídek organizací provozujících rekreační pobyty. Pobyty budou zaměstnanci i jejich rodinní příslušníci hradit v plné výši.

2. Kapacita rekreačního a výcvikového střediska Ramzová, není-li využita pro výcvik studentů, bude přednostně využívána pro rekreační pobyty zaměstnanců. Využití kapacity střediska, přidělení lůžek součástem VUT 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) sportovních klubů (tělovýchovných jednot) působících na VUT,
b) Centra sportovních aktivit,
c) aktivit základních organizací VOS

při respektování potřeb výuky a provozního režimu jednotlivých sportovních zařízení.

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

Článek 19
Závodní stravování

Zaměstnavatel

1. umožní zaměstnancům v hlavním nebo souběžném pracovním poměru stravování v menzách VUT (vlastním zařízení), případně v jiných stravovacích zařízeních, která zajišťují pro VUT závodní stravování na základě uzavřených obchodních smluv. Stravování umožní všem zaměstnancům VUT v průběhu pracovní směny (§ 83 odst. 3 zákoníku práce) pokud splňují podmínku výkonu práce, tj. odpracování pracovní směny,

2. poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování ve vlastních zařízeních, který hradí věcné a osobní výdaje (provozní náklady) podle ekonomického rozboru a návrhu kolejí a menz v Brně nebo příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů do výše 55% ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70% stravného při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin podle směrnice kvestora. Poskytnutý příspěvek však nesmí přesáhnout výši příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem ve vlastních zařízeních. Za závodní stravování ve vlastních zařízeních se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastních zařízeních prostřednictvím jiných subjektů,

3. umožní zaměstnancům odebrat počet hlavních jídel odpovídající počtu odpracovaných směn. Za pracovní směnu se přitom pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 4,5 hodiny. U souběžných pracovních poměrů se pro tyto účely doby pracovních směn v příslušném dni sčítají.

Pracuje-li zaměstnanec v pracovním režimu odlišném, nepřetržitém (vrátní, topiči), tj. rozvržená pracovní směna je delší než 11 hodin (dvanáctihodinový pracovní režim), potom zaměstnanci pracujícímu v takovýchto pracovních režimech poskytne zaměstnavatel příspěvek na tolik hlavních jídel, co je poskytnuto zaměstnanci s pravidelně rozvrženou osmihodinovou pracovní dobou. Odpracuje-li méně, nebo má-li kratší pracovní úvazek, potom v počtu úměrně nižším, případně lze použít pro stanovení počtu stravenek v kalendářním měsíci koeficient (dvanáctihodinová směna x 1,6) se zaokrouhlením výsledku (0,5 směrem dolů, pokud výsledek přesahuje 0,5 tak směrem nahoru),

4. zavede úhradu odebraných stravenek srážkou ze mzdy.

Článek 20
Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel v rámci provozních možností umožní zaměstnancům zvýšení dosažené kvalifikace. Zvýšením dosažené kvalifikace se rozumí také její získání a rozšíření. Je-li toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení na základě uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace (§ 142b a 143 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 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.

1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborových orgánů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 132 - 136) a dalšími právními a vnitřními předpisy (článek 21 pracovního řádu VUT) s touto problematikou souvisejícími.

2. Zaměstnavatel bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný výkon práce ve zdravotně odpovídajícím pracovním prostředí.

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 pomůcky, mycí a čistící prostředky a zajistí bezplatně čištění a opravu ochranných pracovních pomůcek a oděvů.

5. Zaměstnavatel se zavazuje:

a) organizovat ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajistit kontrolu odstraňování zjištěných závad v daných termínech,
b) proměřovat hygienické parametry pracovního prostředí na vyžádání zaměstnanců nebo v případě, že nastaly významné změny tohoto prostředí, a podle výsledků tohoto zjištění přijmout opatření technického, případně organizačního charakteru,
c) jednou ročně prověřit riziková pracoviště, výsledky kontroly oznámit příslušnému odborovému orgánu a seznámit zaměstnance s výsledky kontroly,
d) 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 21
Základní úprava podmínek odměňování

1. Mzdové poměry zaměstnanců VUT se řídí vnitřním mzdovým předpisem VUT (registrován MŠMT dne 25. března 1999 pod č.j. 18 059/99-30), který byl vydán na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm.c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů a ustanovení § 18 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen „zákon o mzdě"). Vnitřní mzdový předpis, v platném znění (včetně dodatku č. 6), je přílohou kolektivní smlouvy.

2. Odměňování a mzdové náležitosti zaměstnanců dále upravuje:

a) nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,
b) směrnice rektora č. 10/2000 „Uzavírání a vyúčtování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr" a zákoník práce v ustanovení § 7 odst. 2 a § 239b,
c) ustanovení § 60a až 60c zákoníku práce upravující poskytování odstupného při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 46 odst.1 písm. a) až c) zákoníku práce).

3. Mzda je splatná pozadu za měsíční období a výplatní termín bude nejpozději osmý pracovní den v následujícím kalendářním měsíci. V případě, že by se jednalo o pondělí nebo den po svátku, je výplatním termínem devátý pracovní den. U bezhotovostních výplat mezd budou mzdy poukazovány na účty zaměstnanců dva dny před výplatními termíny.

4. Záloha na mzdu se nevyplácí.

5. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

6. Obě smluvní strany předpokládají především bezhotovostní výplatu mzdy. V rámci svých možností budou působit na zaměstnance (členy) tak, aby tato forma výplaty mzdy byla uplatněna na všech pracovištích zaměstnavatele.

7. Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance se mzdovým systémem, způsobem výpočtu mzdy a s informacemi (obsahem), které poskytuje výplatní lístek. Stávajícím zaměstnancům poskytne tyto informace na požádání. V případě nejasností nebo nesrovnalostí ve výplatě mzdy bude podáno vysvětlení (článek 16).

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

Článek 22
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 vnitřního mzdového předpisu.

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

Článek 23
Mzdové příplatky, mzda za práci přesčas a ve svátek, odměny

1. Vnitřní mzdový předpis stanovuje podmínky pro poskytování osobního příplatku, odměn, příplatku za výkon funkce a za vedení, příplatku za zastupování, zvláštního příplatku, příplatku za práci v sobotu a v neděli, příplatku za dělenou směnu, mzdy za práci přesčas, mzdy za svátek, další mzdy, odměny za pracovní pohotovost.

2. Při stanovení mzdy bylo již přihlédnuto k případné práci přesčas u :

a) akademických pracovníků a vědeckých a výzkumných pracovníků,

b) zaměstnanců zařazených ve mzdové třídě deváté a vyšší,
c) zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou,

a to k práci přesčas nařízené zaměstnavatelem v souladu s § 96 odst. 1 zákoníku práce v limitu do osmi hodin v jednotlivých týdnech a do 150 hodin v kalendářním roce.

3. Za práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a zvláštní mzdový příplatek ve výši stanovené nařízením vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů. Příloha č. 2 tohoto nařízení vlády vymezuje ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí.

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 práci v noci dosažená mzda a za hodinu práce v noci příplatek ve výši 7,00Kč za podmínky, že práce v noci trvá alespoň dvě hodiny.

5. Příplatky nebo mzda poskytovaná za práci v noci, 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.

6. Příplatky nebo mzda uvedená v odstavci 5 náleží za skutečně odpracovanou dobu, přičemž zaměstnavatel sčítá veškerou dobu příslušné práce v rámci kalendářního měsíce s výjimkou práce v noci, která se pro stanovený účel hodnotí tehdy, trvá-li alespoň dvě hodiny (odst. 4).

7. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třísměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, popřípadě noční směně, se poskytuje příplatek :

a) zaměstnanci s rozvrženou pracovní dobou tak, že střídavě koná práci v ranní, odpolední i noční směně nebo v nepřetržitém provozu, je poskytován příplatek ve výši 150 až 500Kč měsíčně,
b) zaměstnanci, který má rozvrženou pracovní dobu tak, že střídavě koná práci v ranní i odpolední směně, náleží příplatek ve výši 100 až 200Kč měsíčně.

Při přiznání konkrétní výše příplatku v rámci stanoveného rozpětí přihlédne zaměstnavatel k podmínkám výkonu práce (pracovní prostředí, délka směn apod.).

Článek 24
Odstupné

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku (zákonný nárok).

2. Zaměstnanci, kterému byla dána výpověď z důvodů organizačních změn podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo u něhož došlo z těchto důvodů k rozvázání pracovního poměru dohodou, se odstupné podle § 60a odst. 1 zákoníku práce zvyšuje o

a) částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku pokud jeho pracovní poměr skončí dohodou před začátkem výpovědní doby. Odstupné spolu se zákonným nárokem přísluší v celkové výši pětinásobku průměrného měsíčního výdělku,
b) částku rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku pokud jeho pracovní poměr skončí dohodou do konce prvního měsíce výpovědní doby. Odstupné spolu se zákonným nárokem přísluší v celkové výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku,
c) částku rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku pokud jeho pracovní poměr skončí dohodou do konce druhého měsíce výpovědní doby. Odstupné spolu se zákonným nárokem přísluší v celkové výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

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 dvou měsíců, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů nového nástupu ode dne skončení pracovního poměru.

5. Odstupné nenáleží zaměstnanci:

a) u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 250 zákoníku práce),
b) který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru.

Článek 25
Průměrný výdělek

1. Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle zákonné úpravy obsažené v ustanovení § 17 zákona o mzdě s následujícím upřesněním :

a) další mzda se rozpočítá na období, které je pro její výpočet stanoveno,
b) odměny se započtou do toho čtvrtletí, v kterém byly poskytnuty, není-li stanoveno období delší,
c) průměrný výdělek pro účely náhrady škod z pracovních úrazů nebo nemocí z povolání bude počítán z výdělků a odpracované doby za minulý kalendářní rok, bude-li to pro zaměstnance výhodnější,
d) jestliže 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.

2. Pravděpodobný výdělek se použije v případě, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů. Pro jeho zjištění se použije hrubá mzda, které dosáhl zaměstnanec od počátku rozhodného období, a případně, nekonal-li práci vůbec, použije se hrubá mzda, které by zřejmě dosáhl.

Část VII
Závěrečná ustanovení

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 7. dubna 2003 včetně příslušných dodatků a nabývá účinnosti dnem 1. května 2004. Účinnost končí nejpozději dnem 30. dubna 2005, pokud není nahrazena na základě dohody smluvních stran novou kolektivní smlouvou.

4. Smluvní strany se zavazují zahájit do 31. ledna 2005 jednání o možnosti prodloužení účinnosti této kolektivní smlouvy nebo uzavření nové kolektivní smlouvy.

5. Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům.

V Brně dne 13.dubna 2004.

……	…….
Ing. Bohuslav Zmek, CSc.	prof. RNDr. Ing. Jan Vrbka, DrSc.
předseda KOR	rektor