

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

**Vysokým učení technickým v Brně,
zastoupeným rektorem prof. Ing. Karlem Raisem, CSc., MBA**

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. Ing. Karlem Raisem. CSc., MBA

a

Koordinační odborová rada (dále jen "KOR") zastupující základní odborové 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 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 pracovní 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 pracovních věcech, a příslušnými odborovými organizacemi.

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 práva povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy.
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 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.
4. 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.
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.
7. Respektovat právo KOR na informování, projednání nebo spolurozhodování (čl. 6 až čl. 8) ve věcech celoškolské povahy.

Článek 5

KOR se zavazuje

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. 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 příslušnou odborovou organizací, kdy k provedení určitého právního úkonu 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,
- d) zda jde o neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 zákoníku práce).

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 (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 povinná 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 uplynulé čtvrtletí,
- 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 (písm. b až f) za celé VUT.

3. Zaměstnavatel bude v odůvodněných případech zvat pověřené zástupce odborových organizací na pracovní porady vedoucích pracovníků.

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 73 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. 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 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,
 - c) jsou studenty doktorského studijního programu, sjednané pracovní činnosti jsou technického, technickovýzkumného charakteru související s realizací jeho studijního programu, výzkumnou činností nebo závěrečnou disertační prací a omezené na období školního roku nebo na období výuky ve školním roce.
5. 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.
6. 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. 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 kalendářního týdne.
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 příslušným i odborovými organizacemi.

2. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Z vážných provozních důvodů je možné nařídit 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 nařídit 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. Zaměstnavatele je povinen:

- a) zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnílékařské péče (závodním lékařem):
 - 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) zaměstnavatel je povinen 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 její rozsah není omezen) 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 5 týdnů.

2. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženo u 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.

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 právní úpravy úrazového pojištění. 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. Náhradu za bolest a ztížené společenské uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a případnou věcnou škodu poskytne 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 pracovně lékařskou péči (závodní preventivní péči) u lékaře, který tyto činnosti pro něho vykonává na základě smlouvy.

2. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní 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 pracovnělékařských prohlídek dle čl. 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, přidělení lůžek součastem 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 odborových 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 Stravování

Zaměstnavatel

1. umožní zaměstnancům v pracovním poměru stravování v menzách VUT (vlastním zařízením), případně v jiných stravovacích zařízeních, která zajišťují pro VUT stravování na základě uzavřených obchodních smluv. 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 příspěvek na stravování ve vlastních zařízeních, který hradí věcné a

osobní výdaje (provozní náklady) podle ekonomického rozboru a návrhu kolejí a menz v Srně nebo 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 při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin podle směrnice kvestora. Poskytnutý příspěvek však nesmí přesáhnout výši příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem ve vlastních zařízeních. Za stravování ve vlastních zařízeních se považuje i 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. Má-li zaměstnanec více pracovních poměrů na VUT, potom se pro tyto účely doby pracovních směn v příslušném dni sčítají. Pracuje-li zaměstnanec v odlišném (nepřetržitém) pracovním režimu, tj. rozvržená pracovní směna je delší než 11 hodin, resp. součet pracovních směn pracovníka v příslušném dni překročí 11 hodin, potom zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na stravování za daný den, vynásobený příslušným koeficientem:

- a) pro případ jednoho pracovního poměru se koeficient stanovuje jako poměr délky odpracované směny ku pětině plného týdenního úvazku příslušejícího dané směně:
- b) pro případ více pracovních poměrů se při výpočtu koeficientu vybere počet hodin v nejdelší směně v daném dnu, přičemž
 - pokud je více nejdelších směn (stejně dlouhých), vybere se ta z nich, u které je nižší stoprocentní týdenní úvazek,
 - pokud je více nejdelších směn (stejně dlouhých) se stejným stoprocentním týdenním úvazkem, vybere se ta z nich, která má nejnižší osobní číslo SAP.

V případě, že vybraná nejdelší směna je větší než 11 hodin, pak koeficient se vypočte jako poměr délky vybrané nejdelší směny ku pětině plného týdenního úvazku příslušejícího k této směně,

4. bude provádět úhradu odebraných stravenek na základě dohody o srážce 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 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 ve 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 vnitřní mzdový předpis VUT (registrován MŠMT dne 25. března 1999 pod č.j. 18059/99-30), 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, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 305 zákoníku práce, s výjimkou ustanovení, která jsou v rozporu s právními předpisy, tj. zákoníkem práce a touto kolektivní smlouvou. Vnitřní mzdový předpis, v platném znění (včetně svých dodatků), je přílohou 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. 24 upravující poskytování odstupného.

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 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.

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. Stávajícím zaměstnancům poskytne tyto informace na požádání. 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 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 24

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, 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. Za práci konanou ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a za hodinu práce v tomto prostředí příplatek ve výši 7,00 Kč.

Ztížené pracovní prostředí pro účely poskytování příplatku vymezuje § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Změní-li se pracovní prostředí rozhodne 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.

3. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 8,00Kč, nejméně však ve výši 10% průměrného výdělku.

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 počítá veškerou dobu příslušné práce v rámci kalendářního měsíce.

4. 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 (zvláštní 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.).

5. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20% průměrného výdělku.

6. Zaměstnanci mají právo čerpat v každém kalendářním čtvrtletí 1 den pracovního volna. Za tento den náleží zaměstnanci náhrada mzdy v poměrné výši připadající na jeden den v kalendářním měsíci, ve kterém je volno čerpáno. Zaměstnanec žádá o poskytnutí tohoto pracovního volna vedoucího zaměstnance, který je oprávněn žádost odmítnout pouze z vážných provozních důvodů.

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 týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (zákonný nárok).

Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmo d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanácti násobku 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 pěti násobku průměrného měsíčního výdělku,
- 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 čtyřnásobku 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 pracovněprávního vztahu 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 něhož dochází k přechodu práva povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 338 a násl. zákoníku práce).

Článek 26 **Průměrný výdělek**

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

- a) odměny se započtou do toho čtvrtletí, v kterém byly poskytnuty, není-li stanoveno období delší,
- b) 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.

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. Pravděpodobný výdělek se použije v případě, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů a stanoví se podle těchto zásad:

- a) nastoupí-li zaměstnanec do nového pracovního poměru první pracovní den následující po skončení předchozího pracovního poměru, použije se jako pravděpodobný výdělek průměrný výdělek platný pro skončený pracovní poměr za předpokladu, že se nemění jeho mzdové zařazení, pracovní zařazení a přiznaná (stanovená) mzda,
- b) použije se hrubá mzda, které dosáhl zaměstnanec od počátku rozhodného období a odpracovaná doba v rozhodném období za předpokladu, že odměna v tomto čtvrtletí nepřesáhla polovinu stanovené tarifní mzdy.
- c) nelze-li postupovat podle odst. a) nebo b), potom se
 - použije výdělek a odpracovaná doba v prvním měsíci čtvrtletí, pro které se průměrný výdělek zjišťuje,
 - použije se výdělek a odpracovaná doba v prvních dvou měsících čtvrtletí, pro které se průměrný výdělek zjišťuje, a tento pravděpodobný výdělek se použije pro druhý měsíc tohoto čtvrtletí,
 - použije se výdělek a odpracovaná doba ve čtvrtletí, pro které se průměrný výdělek zjišťuje, a tento pravděpodobný výdělek se použije pro třetí měsíc tohoto čtvrtletívždy s rozdělením průměrného výdělku podle zdrojů užitých na úhradu mzdy v hodnoceném období.

Část VII **Závěrečná ustanovení**

Článek 27

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 25. 6. 2007 a nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. června 2008, s výjimkou ustanovení článku 24 bod 6., které nabývá účinnosti dnem 1. července 2008. Platnost a účinnost končí nejpozději dnem 30. dubna 2009, 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 2009 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 zaměstnanec do 15 dnů od jejího uzavření.

V Brně dne

.....
prof. Ing. Karel Rais, CSc., MBA
rektor

.....
Ing. arch. Pavla Herzanová, CSc.
předsedkyně KOR