

Mendelova univerzita v Brně

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(pro rok 1999 – 2018)

Úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn
čj. 233/2017-989 ze dne 4. ledna 2017

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**uzavřená mezi Mendelovou univerzitou v Brně a odborovými organizacemi
Vysokoškolského odborového svazu Mendelovy univerzity v Brně, AZ09, základní
odborovou organizací OSSOO Správy kolejí a menz a ReVize.**

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouvu (dále jen KS) uzavřely odborové organizace Vysokoškolského odborového svazu (dále jen VOS), AZ09, základní odborová organizace OSSOO Správy kolejí a menz na Mendelově univerzitě v Brně a ReVize na straně jedné a Mendelova univerzita v Brně (dále jen univerzita) na straně druhé za účelem úpravy práv v pracovněprávních vztazích a práv nebo povinností účastníků této smlouvy. Tuto KS uzavírají smluvní strany v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání, zákonem o vysokých školách, zákoníkem práce a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

KS platí pro všechny zaměstnance univerzity, tj. i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Tato KS se vztahuje na pracoviště univerzity s tím, že specifické otázky organizačních součástí univerzity lze řešit dílčí KS pro příslušnou organizační součást univerzity. K uzavření tohoto dokumentu zmocňuje rektor za univerzitu příslušné vedoucí zaměstnance. Dílčí KS nesmí být v rozporu s touto smlouvou.

Jménem univerzity jednájí ve věcech upravených touto KS osoby s delegovanou pravomocí v pracovněprávních věcech (děkan, kvestor, ředitelé vysokoškolských statků a ředitel Správy kolejí a menz). Neslučitelný je výkon funkce rektora, kvestora, děkanů, ředitele ICV, ředitelů vysokoškolských statků, ředitele Správy kolejí a menz s výkonem funkce předsedy základních organizací VOS, AZ09, základní odborové organizace OSSOO Správy kolejí a menz, ReVize a mluvčího Koordinační odborové rady VOS.

I. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní pracovně právní spory mezi univerzitou a zaměstnanci budou řešeny jednáním smluvních stran, a to na návrh kterékoliv z nich. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporu řídí ustanovením zákona o kolektivním vyjednávání, týká-li se spor kolektivní smlouvy.
2. Pokud vzniknou spory o plnění závazků vyplývajících z KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou strany smlouvy ustavit smírní orgán, který bude o sporu jednat před jeho případným předáním zprostředkovateli.
3. Tato KS je závazná pro strany, které ji uzavřely, i pro jejich případné právní nástupce.
4. Kterákoliv ze stran této smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat bez zbytečných odkladů.
5. Způsobem uvedeným v zákoně o kolektivním vyjednávání bude postupováno, pokud kterákoliv ze smluvních stran navrhne uzavření změny (doplňku) této smlouvy v případech:
 - při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této KS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny,
 - jestliže nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání KS právní řád neumožňoval,
 - v dalších případech, stanovených v této KS.

II. Pracovněprávní ochrana členů orgánů odborových organizací

Členové výborů základních odborových organizací VOS, AZ09, základní odborové organizace OSSOO Správy kolejí a menz (dále jen VZO) a ReVize, které jsou oprávněny spolurozhodovat s univerzitou, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku poté, je univerzita povinna požádat o předchozí souhlas VZO s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením (§ 61 odst. 2 ZP).

III. Univerzita se zavazuje

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. V rámci provozních, materiálních a finančních možností univerzity vytvářet podmínky pro činnost odborových organizací.
3. Jednat s odborovými orgány o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto KS.
4. Poskytovat pověřeným orgánům odborové organizace předem informace, konzultace a doklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této KS.
5. Zajistit placení členských příspěvků zaměstnanců odborovým organizacím formou srážek ze mzdy, a to na základě výslovného písemného souhlasu zaměstnanců.
6. Uvolňovat zaměstnance k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) ZP.

IV. Právo spolurozhodování

Odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo spolurozhodovat kromě zákonem stanovených případů o:

1. výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rekreační pobyty zajišťované univerzitou.
2. prodeji nebo rušení rekreačních zařízení (dle přílohy b/ této KS) a rušení závodní jídelny.

V. Právo na projednání

Odborový orgán příslušné odborové organizace má právo, aby s ním univerzita kromě zákonem stanovených případů předem projednala a písemně zdokumentovala stanoviska zúčastněných stran u:

1. opatření, týkajících se většího počtu zaměstnanců, (nejméně 3 zaměstnanců), která je zaměstnavatel povinen podle § 287 odst. 2 písm. g) ZP předem projednat s příslušným odborovým orgánem;
2. zavádění opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření;
3. přijímání opatření zaměstnavatele směřující k zajištění rovného zacházení a k zamezení jakékoliv diskriminace zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání;
4. okruhů pracovních činností, na kterých budou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, a to z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce;
5. Koordinační rada VOS univerzity, AZ09, základní odborová organizace OSSOO Správy kolejí a menz a ReVize má právo na informace o hospodaření univerzity a na účast při jednáních o těchto otázkách;
6. oblasti využití sociálního fondu univerzity a zásad pro jeho čerpání.

VI. Vzájemná informovanost

1. Příslušný odborový orgán se zavazuje zvat zaměstnavatele na plenární schůze odborových organizací a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce příslušného odborového orgánu na porady

vedení univerzity a jejich jednotlivých organizačních součástí k projednání otázek týkajících se zájmů druhé strany.

2. Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé strany i na dalších jednáních svých orgánů či poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla, vzhledem k jejich zaměření, přicházet taková účast v úvahu. Vedení univerzity v průběhu roku 2015 a v letech následujících bude postupně zavádět systémová opatření ve změně pravidel financování, která v důsledku povedou k ozdravení ekonomického chování jednotlivých součástí univerzity, a tím zejména umožní spravedlivé mzdové ohodnocení zaměstnanců při současném celkovém navýšení rozpočtové částky na výplatu základní (tarifní) složky mzdy. K projednávání navrhovaných systémových opatření se bude v rámci kolektivního vyjednávání pravidelně čtvrtletně setkávat vedení univerzity se zástupci odborových organizací univerzity s tím, že 1 měsíc před tímto jednáním budou vzájemně dohodnuta projednávaná témata, resp. otázky.
3. Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.
4. Příslušné odborové orgány se zavazují pravidelně informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
5. Příslušné odborové orgány se zavazují v lednu běžného roku vystavit zaměstnancům potvrzení o zaplacených členských příspěvcích, a to pro uplatnění odpočtu ze základu daně.

VII. Delegování práva k vydání vnitřních předpisů

Univerzita je zmocněna stanovit mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, vnitřním předpisem.

B. PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1. Univerzita se zavazuje, že seznámí zaměstnance při nástupu do zaměstnání s KS a do 15 dnů od uzavření nové KS, případně jejího doplnku, společně s odborovými organizacemi univerzity, seznámit zaměstnance s přijatým textem KS. Jednotná organizační pravidla při realizaci pracovněprávních vztahů na univerzitě jsou upravena Směrnicí k uplatnění pracovněprávních předpisů a souvisejících předpisů v personální oblasti.
2. S ohledem na zvláštní povahu práce na univerzitě a vážné provozní důvody spočívající v tom, že:

a) vědecká, výzkumná, projektová a další tvůrčí činnost je z převážné části hrazena z veřejných prostředků České republiky, Evropské unie nebo cizího státu, územního samosprávného celku, případně ze soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku, vždy na časově omezenou dobu a k zajišťování vymezených činností;

b) zajištění provozu univerzity a jejich organizačních součástí je výrazně ovlivněno trváním akademického roku s rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu, který přesahuje do navazujících kalendářních roků;

dohodla univerzita s odborovými organizacemi univerzity, že nemusí u dále uvedených profesí zaměstnanců, při uzavírání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.

Jedná se o profese:

- vědecko-výzkumné profese zaměstnanců, kteří pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném úkolu, projektu, v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě; úkol, projekt má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení;

- technicko-hospodářské profese zaměstnanců, kteří pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném úkolu, projektu, v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě; úkol, projekt má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení;
- dělnické profese zaměstnanců, kteří konají práce, jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době topné sezóny (práce v údržbě, práce v nádvoří četě, práce v šatně, vrátnici), provozování ubytovacích zařízení a stravovacích zařízení v době akademického roku nebo provozování sportovních zařízení v letním období, sezónní práce v zemědělství a lesnictví;
- profese zaměstnanců, kteří zastupují zaměstnance v dlouhodobé pracovní neschopnosti anebo na mateřské, rodičovské dovolené;
- profese zaměstnanců, kteří jsou studenty v rámci akreditovaného studijního programu, sjednaný pracovněprávní vztah souvisí s realizací jeho studijního programu, výzkumnou činností nebo závěrečnou prací a je omezený na období akademického roku nebo na období výuky v akademickém roce, případně pracovněprávních vztahů za účelem údržby a provozu výpočetní techniky na fakultách, ICV, dozor na PC učebnách fakult a ICV.

Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, možnost prodloužení tohoto pracovního poměru.

3. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena pouze na základě předchozího projednání univerzity s příslušným odborovým orgánem.
4. V případě ukončení pracovního poměru z důvodu reorganizace včetně hromadného propouštění, předloží příslušný vedoucí zaměstnanec seznam uvolňovaných zaměstnanců odborovému orgánu, zpravidla 3 měsíce před výpovědí, k projednání. Odborový orgán sdělí své stanovisko univerzitě do 14 dní. Stejně lhůty pro projednání platí i u převodu dle ustanovení § 338 a § 339 ZP. Zaměstnanci mají nárok na odstupné v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.
5. Odborové organizace usilují formou kolektivního vyjednávání o maximální možnost náhradního pracovního uplatnění zaměstnanců v případě rušení jejich pracovních míst.
6. Univerzita bude odborovým organizacím poskytovat písemné informace o nově vzniklých pracovních poměrech a informace o rozvázaných pracovních poměrech, které ze zákona není povinna projednat s odborovým orgánem, 2x ročně, tj. vždy za uplynulé pololetí.
7. Zaměstnanci, kteří patří do okruhu osob zdravotně postižených, požívají v souvislosti s reorganizacemi zvýšenou ochranu.
8. Provozní doba na univerzitě začíná v 6,00 a končí ve 20,00 hodin, není-li provozní doba pro některá pracoviště, s ohledem na charakter vykonávané činnosti, upravena jinak. Vnitřním pokynem rektora univerzity se upraví možnost vstupu zaměstnanců na pracoviště mimo provozní dobu na univerzitě, a to v souvislosti se služebními cestami, studijních důvodů akademických pracovníků, případně jiných mimořádných potřeb zaměstnanců.

Pracovní doba na univerzitě je rovnoměrně rozvržena do pětidenního pracovního týdne a délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka pracovní doby zaměstnanců, kteří pracují v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně, ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně. U zaměstnanců mladších 18 let, i ve více základních pracovněprávních vztazích, v souhrnu nejvýše 40 hodin týdně. Délka směny zaměstnance, u všech typů rozvržení pracovní doby, nesmí přesáhnout 12 hodin. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny přesáhnout 8 hodin.

Konkrétní začátek a konec pracovní doby zaměstnanců univerzity písemně stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec, a to s přihlédnutím k charakteru vykonávané činnosti, k návaznosti činností pracoviště na činnost jiných organizačních součástí univerzity a u akademických pracovníků zejména k rozvrhu výuky.

Pokud nedovolí povaha práce nebo podmínky provozu, aby byla pracovní doba rovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny, může příslušný vedoucí zaměstnanec organizační součástí

univerzity, po projednání s příslušným odborovým orgánem, rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, a to na období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se zaměstnancem dohodnout, a to pouze na základě písemné žádosti zaměstnance, nejvýše však na dobu 52 týdnů po sobě jdoucích. Na univerzitě lze uplatnit konto pracovní doby. Stálá mzda zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby činí 85 % jeho průměrného výdělku, vyrovnávací období může být nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, v rozsahu nejvýše 120 hodin, může být započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Konkrétní podmínky úpravy konta pracovní doby pak stanoví vnitřní předpis univerzity. Na univerzitě lze uplatnit pružné rozvržení pracovní doby. Bližší podmínky vnitřní úpravy pružného rozvržení pracovní doby pak stanoví vnitřní předpis univerzity.

Přestávka v práci na oddech a jídlo bude zaměstnancům poskytnuta nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, u mladistvých zaměstnanců nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Konkrétní začátek a trvání přestávky v práci zaměstnanců univerzity stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec, a to s přihlédnutím k charakteru zaměstnancem vykonávané činnosti.

9. Práce přesčas a pracovní pohotovost

a) práce přesčas

- V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídít práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin. Přitom u jednotlivého zaměstnance nesmí práce přesčas činit více než 8 hodin týdně.
- V kalendářním roce lze se zaměstnancem práci přesčas dohodnout. Při současném zápočtu nařízené práce přesčas a dohodnuté práce přesčas, může maximální doba výkonu práce přesčas činit 416 hodin ročně.
- Náhradní volno za vykonanou práci přesčas se zaměstnanci poskytne nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce přesčas.
- Vyrovnávací období je 52 týdnů po sobě jdoucích.

b) pracovní pohotovost

- Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem dohodnout pouze jako dobu připravenosti na výkon práce dle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec rozvrhu pracovních směn zaměstnance.
- V kalendářním roce může být se zaměstnancem dohodnuta pracovní pohotovost maximálně v rozsahu 500 hodin.

10. Dovolená na zotavenou akademických pracovníků univerzity činí 8 týdnů za kalendářní rok. Dovolená na zotavenou neakademických zaměstnanců fakult, vysokoškolského ústavu, celoškolských pracovišť, rektorátu a Správy kolejí a menz činí 6 týdnů za kalendářní rok. Dovolená na zotavenou zaměstnanců vysokoškolských statků činí 5 týdnů za kalendářní rok. Ředitelé vysokoškolských statků jsou oprávněni kolektivně vyjednávat o možnosti prodloužení dovolené na zotavenou za kalendářní rok, a to vždy do 30.12. předchozího kalendářního roku. Dobu čerpání dovolené v kalendářním roce určuje univerzita podle rozvrhu čerpání dovolené. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené vychází z nároků zaměstnanců v kalendářním roce, případně nevyčerpaných nároků předcházejícího roku, s přihlédnutím, k provozním potřebám univerzity a k oprávněným zájmům zaměstnance. Písemné rozvrhy čerpání dovolené musí být vypracovány nejpozději do konce března kalendářního roku.

11. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel se zavazuje poskytnout neplacené pracovní volno zaměstnanci, který o ně po skončení rodičovské dovolené písemně požádá, a to nejvýše do 4 let věku dítěte.

12. Zaměstnancům, kteří si z rozhodnutí univerzity prohlubují svou kvalifikaci formou studia při zaměstnání, kurzů, školení a podobně, v této době přísluší mzda. Univerzita hradí náklady s tím spojené, a to zápisné, učební pomůcky, cestovní náhrady a další případné náklady. Zaměstnanci, kteří si se souhlasem univerzity zvyšují svoji kvalifikaci, musí s univerzitou uzavřít kvalifikační dohodu, ve které jsou stanovena práva zaměstnance, a to v rozsahu ustanovení § 232 ZP. Kvalifikační dohoda musí být rovněž uzavřena se zaměstnancem, který si prohlubuje svoji kvalifikaci a předpokládané náklady jsou alespoň 75 000 Kč. Zaměstnancům, kteří si hodlají zvýšit kvalifikaci nebo vzdělání mimo okruh zájmů univerzity, budou vytvořeny ze strany univerzity,

v mezích možností zastávané funkce zaměstnance a nebrání-li tomu provozní důvody, podmínky k takovému zvýšení kvalifikace. Univerzita bude pořádat v rámci volné kapacity odborných pracovišť, ústavů a podle potřeb pracovišť univerzity kurzy obsluhy výpočetní techniky, jazykové kurzy a další odborné kurzy, na nichž umožní účast všem zájemcům z řad zaměstnanců, nebrání-li tomu pracovní důvody a získané znalosti jsou potřebné pro výkon práce na univerzitě.

13. Poskytování neplaceného pracovního volna

Neplacené pracovní volno bude zaměstnancům univerzity poskytováno pouze na písemnou žádost zaměstnance po schválení příslušného vedoucího zaměstnance, který je oprávněn jednat v pracovněprávních věcech.

a) Neplacené pracovní volno bude univerzita poskytovat:

- při důležitých osobních překážkách v práci, vyjmenovaných v příloze prováděcího vládního nařízení k ZP (vyšetření, ošetření ve zdravotnickém zařízení, narození dítěte, doprovod do zdravotnického zařízení, úmrtí, svatba, přestěhování, přerušení provozu dopravních prostředků, znemožnění cesty u těžce zdravotně poškozených, vyhledání nového místa, delegace na pohřeb);
- při úkonech z důvodu obecného zájmu dle ustanovení § 201 a § 202 ZP při výkonu veřejných funkcí a výkonu občanských povinností (svědci, jednání u soudu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu obce);
- při jiných úkonech z důvodu obecného zájmu, vyjmenovaných v ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) až l) ZP (činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců, zdravotníků, oddílových vedoucích, a to nejvýše 3 týdny v kalendářním roce, činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání, činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže, činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci);
- při žádostech zaměstnanců z důvodu péče o děti do 15 let věku v době školních prázdnin. V případě osamělé zaměstnankyně / osamělého zaměstnance i mimo školní prázdniny;
- z důvodu činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti v rozsahu přesahujícím 12 pracovních dnů v kalendářním roce, účasti ve vědeckých nebo uměleckých radách veřejné vysoké školy nebo vědeckých, uměleckých radách fakult a vysokoškolských ústavů veřejné vysoké školy.

b) V ostatních případech, pokud to provozní podmínky univerzity umožní.

14. Poskytování placeného pracovního volna

Univerzita poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy pro jiný úkon v obecném zájmu dle § 203 odst. 2 písm. b), f) a g) ZP (výkon jiné odborové činnosti, zejména účast na schůzích, konferencích, sjezdech, činnost členů volebních komisí; činnost zaměstnance při přednášce včetně zkušební činnosti, a to v maximálním rozsahu 12 pracovních dnů v kalendářním roce; činnost člena Horské služby a osobní pomoc na její výzvu při záchranné akci v terénu).

15. Stížnosti zaměstnanců

Stížnosti, týkající se pracovněprávních nároků zaměstnance, se vyřizují dle čl. IV. směrnice univerzity O vnitřním kontrolním systému. Vyžaduje-li to zaměstnanec, případně odborová organizace, může se vyřizování stížnosti zúčastnit zástupce odborové organizace.

C. SOCIÁLNÍ OBLAST

I. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

1. a) Univerzita společně s příslušným odborovým orgánem zajistí pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky a důchodce podnikovou rekreaci ve vlastních rekreačních zařízeních a odpovídající formou je s nabídkou seznámí.

Za zaměstnance se považují zaměstnanci univerzity, kteří jsou na univerzitě zaměstnáni na základě pracovní smlouvy.

Za rodinného příslušníka se považuje manžel (manželka), druh (družka), partner, děti do skončení povinné školní docházky, děti do 26 let (jestliže se soustavně připravují na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem), dále děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc nebo nejsou schopny pro nepříznivý zdravotní stav vykonávat soustavnou výdělečnou činnost a nejsou zajištěny důchodem a dále dítě manžela (manželky) žijící ve společné domácnosti se zaměstnancem, za podmínek výše uvedených.

Za důchodce se považuje důchodce, který při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracoval u zaměstnavatele.

- b) Pro děti zaměstnanců bude univerzita společně s odborovým orgánem provozovat letní a zimní dětské tábory, případně i jinou formu rekreace.
2. Univerzita bude uvolňovat zaměstnance pro práci s dětmi na dětskou rekreaci organizovanou odborovým orgánem univerzity až 3 týdny za rok s náhradou mzdy. Jde-li o dětskou rekreaci, požádanou odborovou organizací a univerzitou, může být zaměstnanec vyslán, nebrání-li tomu vážné provozní důvody a zaměstnanec s tím souhlasí, k plnění úkolů spojených s realizací dětské rekreace, a to formou pracovní cesty. Rozsah těchto pracovních cest může být u zaměstnance maximálně 3 týdny za rok.
3. Univerzitní mateřská škola Hrášek je určena pro předškolní vzdělávání dětí zaměstnanců a studentů univerzity, v případě volné kapacity i pro předškolní vzdělávání dětí dalších zájemců.

II. Zdravotní péče o zaměstnance

Zdravotní péče o zaměstnance je zajištěna v oblasti preventivní, poradenské i léčebné péče se smluvními poskytovateli pracovnělékařských služeb univerzity. V ostatních oblastech možností svobodné volby lékaře. Podrobné organizační postupy jsou stanoveny v bodě J. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci Směrnice univerzity k uplatnění pracovněprávních předpisů a souvisejících předpisů v personální oblasti.

Zaměstnanci jsou povinni před nástupem do zaměstnání na univerzitu na své náklady absolvovat u smluvních poskytovatelů pracovnělékařských služeb univerzity vstupní lékařskou prohlídku. Vybrané skupiny zaměstnanců jsou povinny na základě pokynu zaměstnavatele absolvovat u smluvních poskytovatelů pracovnělékařských služeb univerzity periodické preventivní a výstupní preventivní prohlídky. Univerzita uhradí smluvním poskytovatelům pracovnělékařských služeb univerzity vyfakturované náklady za vykonání vyžádaných neléčebných prohlídek (preventivních prohlídek) zaměstnanců, pokud tyto náklady nejsou hrazené ze zdravotního pojištění. Zaměstnancům univerzita uhradí náklady související s vyžádáním dokladů u registrujícího praktického lékaře, které jsou nezbytné pro provedení vyžádané neléčebné prohlídky (preventivní prohlídky), pokud tyto náklady nejsou hrazené ze zdravotního pojištění.

III. Ostatní sociální služby

1. Univerzita bude poskytovat svým zaměstnancům na požádání konzultace ve věcech pracovněprávních, občanskoprávních a sociálních, majících vztah k pracovnímu poměru na univerzitě.
2. Univerzitní pracoviště umožní, za předem dohodnutých a zveřejněných podmínek, prodej vlastních výrobků a produktů v areálu univerzity.
3. Stravování
Univerzita umožní zaměstnancům, včetně zaměstnanců dislokovaných organizačních součástí, závodní stravování. Za zaměstnance univerzity se považují zaměstnanci, zaměstnaní na univerzitě na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci mohou odebrat počet hlavních jídel odpovídající počtu jimi odpracovaných směn v kalendářním měsíci. Za pracovní směnu se přitom pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 4 hodiny. Pokud je zaměstnanec poživatel

invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, lze mu umožnit závodní stravování i v případě pracovní směny kratší než 4 hodiny, a to na základě žádosti podané prostřednictvím základní odborové organizace příslušnému vedoucímu zaměstnanci dle delegace pravomoci v pracovněprávních věcech. Univerzita hradí provoz vlastních zařízení závodního stravování. U jiných stravovacích zařízení bude poskytován smluvně dohodnutý příspěvek na hlavní jídlo v souladu se zákonem č. 586/92 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Důchodcům a rodinným příslušníkům se umožní stravování za plnou hodnotu stravenky. Zaměstnanci, kteří se stravují ve stravovacích zařízeních univerzity, provádějí úhradu obědů pouze bezhotovostní platbou. Stravovací komise, složená ze zástupců odborových organizací na univerzitě, společně s personálním oddělením bude pravidelně řešit nedostatky a stížnosti v této oblasti s poskytovatelem stravy. Univerzita se zavazuje, v rámci svých provozních a finančních možností, řešit situaci závodního stravování v závodní jídelně v areálu Černá Pole.

D. MZDOVÁ OBLAST

1. Za vykonanou práci zaručí univerzita zaměstnancům mzdu stanovenou obecně platnými právními předpisy a vnitřním mzdovým předpisem univerzity, který je nedílnou součástí KS. Mzdu zaměstnance včetně všech pravidelně poskytovaných složek uvede zaměstnavatel ve mzdovém výměru, který předá zaměstnanci. Mzda je splatná pozadu za kalendářní měsíc. Mzda bude vyplácena v pravidelných výplatních termínech, které zaměstnavatel vyhlásí pro kalendářní rok po projednání s odborovou organizací. Při bezhotovostní výplatě mzdy bude poukázána na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu v ČR, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy. U hotovostního způsobu výplaty mzdy bude vyplácena v pravidelném výplatním termínu v pracovní době a na pracovišti. Zaměstnavatel, na žádost zaměstnance, který má nárok na daňovou úlevu v souvislosti se založeným životním pojištěním nebo penzijním připojištěním, provede v daňovém přiznání za kalendářní rok úpravu základu daně ze mzdy. O konkrétní výši mezd se bude každoročně, v souvislosti s přípravou celouniverzitního rozpočtu, kolektivně vyjednávat prostřednictvím delegáta Koordinační rady VOS, AZ09, základní odborové organizace OSSOO Správy kolejí a menz a ReVize.
2. Úspory mzdových prostředků vzniklé obměnou zaměstnanců a nemocností budou ponechány té součástí univerzity, na které vznikly.

E. NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTNUTÝCH ZAMĚSTNANCŮM V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

Úpravu práv a povinností upravuje vnitřní předpis univerzity.

F. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Povinnosti univerzity, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborových orgánů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 101 až § 108 ZP), zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a prováděcími předpisy.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci patří k základním povinnostem univerzity.

Univerzita bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci měli zajištěno zdraví neohrožující pracovní prostředí. Zároveň bude přijímat konkrétní, termínovaná technická, organizační a náhradní opatření k maximálnímu předcházení a omezování rizik ohrožujících životy a zdraví zaměstnanců.

Ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem bude organizovat veřejné prověrky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a následně kontrolovat odstranění zjištěných závad.

V zájmu prohloubení kontroly intenzity působení rizikových faktorů na pracovní prostředí bude univerzita provádět nebo zajišťovat jejich měření. Tato měření, případně jejich zajištění, bude provádět i na vyžádání zaměstnanců a při všech významných změnách pracovního prostředí. S výsledky měření seznámí zaměstnance, příslušný odborový orgán a navrhne opatření včetně způsobu odstranění nebo snížení vlivu těchto rizikových faktorů.

Univerzita bude věnovat zvýšenou pozornost oblasti školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.

Univerzita poskytne zaměstnancům, u kterých to výkon práce vyžaduje, bezplatně dle vlastní interní směrnice osobní ochranné prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. Pravidelně bude kontrolovat jejich používání a zajišťovat jejich údržbu tak, aby byly v použitelném stavu.

Univerzita bude poskytovat zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v kategorii práce 3,2 s rizikovým faktorem biologictví činitelé očkování proti Hepatitidě A+B. Na základě provedené analýzy pracovišť bude hrazeno očkování určeným zaměstnancům s rizikem klíšťové encefalitidy. Podmínky očkování, resp. i jeho včasnost bude, bude specifikována předpisem univerzity.“

G. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Kolektivní smlouva je uzavřena na dobu od 1. března 1999 do 28. února 2018, změny uzavřené KS je možné provádět formou doplňku KS.
2. Nedílnou součástí KS jsou následující přílohy:
 - a) Vnitřní mzdový předpis univerzity;
 - b) Zásady pro provozování a organizování podnikové rekreace.
3. Od stanovení účinnosti této KS do uzavření nové KS zůstávají účinná ustanovení části D. této KS, nejdéle však ještě po dobu 1 roku.

prof. RNDr. Ladislav Havel, CSc.
rektor Mendelovy univerzity v Brně

prof. Ing. Jan Mareček, DrSc.
pověřený zástupce KOR VOS
Mendelovy univerzity v Brně

Ing. arch. Martin Kovařík
předseda odborové organizace AZ09
Mendelovy univerzity v Brně

Josef Luska
předseda základní odborové organizace OSSOO
Správy kolejí a menz Mendelovy univerzity v Brně

Ing. Václav Sebera, Ph.D.
předseda odborové organizace ReVize
Mendelovy univerzity v Brně

Úplné znění KS, jak vyplývá ze změn obsažených v Doplnku č. 1 ke KS, platného od 2. května 2001, Doplnku č. 2 ke KS platného od 1. března 2003, Doplnku č. 3 ke KS platného od 1. března 2004, Doplnku č. 4 ke KS platného od 1. dubna 2007, Doplnku č. 5 ke KS platného od 1. června 2008, účinnost zvýšení mzdových tarifů dle bodu 3. doplnku je od 1. července 2008, Doplnku č. 6 ke KS platného od 1. ledna 2009, Doplnku č. 7 ke KS platného od 1. ledna 2010, Doplnku č. 8 ke KS platného od 1. ledna 2011, Doplnku č. 9 ke KS platného od 1. ledna 2012, Doplnku č. 10 ke KS platného od 1. ledna 2013, Doplnku č. 11 ke KS platného od 1. ledna 2014, Doplnku č. 12 ke KS platného od 1. ledna 2015, Doplnku č. 13 ke KS platného od 1. ledna 2016 a Doplnku č. 14 ke KS platného od 1. ledna 2017.

Mzdový předpis

Zveřejněný na [www stránkách univerzity](#) Úvodní stránka/Informace o univerzitě/Úřední deska/Statut a další vnitřní předpisy podle zákona č. 111/1998 Sb, zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

Zásady pro provozování a organizování podnikové rekreace na univerzitě

- a) Podnikovou rekreaci organizuje univerzita pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve vlastních rekreačních zařízeních.
- b) Univerzita v rekreačních zařízeních zajišťuje provoz podnikové rekreace jako součást komplexní péče o zaměstnance. Univerzita dbá o kvalitu poskytovaných služeb v rekreačních zařízeních. Odpovídá za údržbu a opravy rekreačních zařízení a zabezpečuje pracovníky, kteří pro univerzitu zajišťují vlastní provoz těchto zařízení.
- c) Univerzita provádí ve spolupráci s odbory hodnocení rekreace po skončení zimního a letního období. Závěry hodnocení jsou východiskem při stanovení cílů a úkolů rekreační péče na další období.
- d) Univerzita s KOR VOS a VZO VOS je spoluorganizátorem podnikové rekreace.
- e) KOR VOS spolurozhoduje s univerzitou v otázkách, které se týkají zejména:
 - změny vlastnictví rekreačního zařízení a ukončení jeho činnosti;
 - stanovení kritérií pro výběr účastníků a podmínek účasti na podnikové rekreaci.
- f) VZO VOS v oblasti podnikové rekreace zejména:
 - provádí výběr účastníků podnikové rekreace;
 - organizují brigádnickou pomoc ke zlepšování rekreačního zařízení.
- g) Výběr účastníků rekreace provádí příslušné VZO VOS, při výběru nepřihlíží k tomu, zda jsou odborově organizováni.
- h) Nabídka rekreací je zveřejňována formou oběžníku, který vydává personální a sociální oddělení ve spolupráci s KOR VOS.
- ch) Úhrada ceny poukazů je prováděna účastníky rekreace převodem na účet, úhradou vystavené faktury, případně v hotovosti.
- i) Zavádí se povinný storno poplatek při zrušení rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků:
 - do 1 měsíce 20 %,
 - do 14 dnů 40 %,
 - do 5 dnů 60 %,
 - do 24 hod. 80 %.

Storno poplatek se neplatí, pokud si objednavatel zajistí za sebe náhradu. Ve zvláště závažných případech lze storno poplatek za ubytování snížit nebo prominout.

prof. RNDr. Ladislav Havel, CSc.
rektor Mendelovy univerzity v Brně

prof. Ing. Jan Mareček, DrSc.
pověřený zástupce KOR VOS
Mendelovy univerzity v Brně

Ing. arch. Martin Kovařík
předseda odborové organizace AZ09
Mendelovy univerzity v Brně

Josef Luska
předseda základní odborové organizace OSSOO
Správy kolejí a menz Mendelovy univerzity v Brně

Ing. Václav Sebera, Ph.D.
předseda odborové organizace ReVize
Mendelovy univerzity v Brně

Úplné znění přílohy B/ KS, jak vyplývá ze změn Doplnku č. 1 a č. 4 ke KS, platného od 2. května 2001 a 1. dubna 2007 a Doplnku č. 6 platného od 1. ledna 2009, Doplnku č. 7 ke KS, platného od 1. ledna 2010.