

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, mezi smluvními stranami, kterými jsou

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

veřejná vysoká škola zřízená zákonem č. 404/2000 Sb., o zřízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

IČ: 70883521

se sídlem nám. T. G. Masaryka 5555, 760 01 Zlín
zastoupená prof. Ing. Petrem Sáhou, CSc., rektorem

(dále také jako „zaměstnavatel“ nebo „UTB“)

a

ZO VOS Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl L, vložka 64518

IČ: 04698622

se sídlem nám. T. G. Masaryka 5555, 760 01 Zlín
zastoupená Ing. et Ing. Jiřím Konečným, Ph. D., předsedou

(dále také jako „odborníci“)

v tomto znění:

Část I Úvodní ustanovení

Článek 1 Předmět smlouvy

- 1.1 Kolektivní smlouva upravuje v souladu s příslušnými právními předpisy individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek, bezpečnosti a hygieny práce a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
- 1.2 Kolektivní smlouvu uzavírají obě smluvní strany v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) a dalšími obecně závaznými právními předpisy.

Článek 2 Závaznost kolektivní smlouvy

- 2.1 Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a všechny zaměstnance zaměstnavatele. Zaměstnancem UTB je každý zaměstnanec, který má na UTB pracovní poměr založený právním úkonem ve smyslu ust. § 33 zákoníku práce (dále jen „zaměstnanec“).

Část II Spolupráce smluvních stran

Článek 3 Společné závazky

3.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) nediskriminovat zaměstnance z důvodu věku, pohlaví, tělesného postižení, příslušnosti k národnostní či etnické skupině, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženského vyznání, sociálního původu, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, členství nebo výkonu funkce v odborové organizaci; výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy, pravidly slušnosti a občanského soužití,
- b) rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír,
- c) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informace o připravovaných vnitřních předpisech.

Článek 4 Povinnosti zaměstnavatele

- 4.1 Zaměstnavatel se zavazuje uznávat odbory jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování kontrolních oprávnění ve smyslu ust. § 321 a § 322 zákoníku práce.
- 4.2 Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců.
- 4.3 Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat, podle svých prostorových možností, pro nutnou provozní činnost odborů v přiměřeném rozsahu kancelářské místnosti s nezbytným vybavením a zajistit údržbu a provozuschopnost potřebných telekomunikačních prostředků. Kancelářské prostory poskytne zaměstnavatel na základě žádosti odborů.
- 4.4 Zaměstnavatel se dále zavazuje zabezpečovat pravidelné srážení členských příspěvků členům odborů v jejich prospěch na základě předložení příslušných dohod a na základě žádosti při ročním zúčtování daně z příjmů odečíst od základu daně zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace této organizaci, a to v rozsahu stanoveném příslušnými právními předpisy.
- 4.5 Zaměstnavatel se zavazuje 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.
- 4.6 Zaměstnavatel je povinen umožnit pověřenému zástupci výboru odborů projednat na kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých má výbor odborů zájem.
- 4.7 Zaměstnavatel je povinen umožnit účast zástupci odborů v komisích připravujících zásadní organizační změny a připravující změny systému odměňování.

Článek 5 Povinnosti odborů

- 5.1 Odbory se zavazují při plnění svých práv respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl zkvalitnit výuku a vědeckovýzkumnou práci, ekonomický a technický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a zaměstnanecké disciplíny v organizaci zaměstnavatele, pokud organizace těchto záměrů nebude v rozporu s příslušnými právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- 5.2 Odbory se zavazují chránit dobré jméno zaměstnavatele na pracovištích i na veřejnosti.
- 5.3 Členové odborů budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí 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 zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- 5.4 Odbory jsou povinny umožnit zaměstnavateli (určeným zaměstnancům) projednat na jednání výboru odborů ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem.

Článek 6 Právo spolurozhodování

- 6.1 Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odbory, kdy k provedení určitého právního úkonu nebo jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu nebo dohoda s ním.
- 6.2 Příslušný odborový orgán spolurozhoduje se zaměstnavatelem v těchto případech:
- a) vydávání a změny pracovního řádu (§ 306 odst. 4 zákoníku práce),
 - b) stanovení rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákoníku práce),
 - c) stanovení hromadného čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v max. délce dvou týdnů (§ 220 odst. 1 zákoníku práce),
 - d) výpověď ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru (§ 61 zákoníku práce).
- 6.3 Za příslušný odborový orgán s právem spolurozhodování je považován ten, který je uveden v § 286 odst. 2 zákoníku práce, tj. orgán určený stanovami odborového orgánu.
- 6.4 Odbory budou zaměstnavateli předávat jmenný seznam členů odborové organizace, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem, a poskytne informace o každé změně.

Článek 7 Právo projednání (součinnosti)

- 7.1 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.

- 7.2 Zaměstnavatel je povinen projednat s odbory skutečnosti uvedené v § 280 odst. 1 zákoníku práce.
- 7.3 Zaměstnavatel je povinen projednat s odbory záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 zákoníku práce.
- 7.4 Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odbory výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 61 zákoníku práce.
- 7.5 Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, která zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem ve smyslu § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, se považují ta, která se týkají alespoň deseti zaměstnanců určitého pracoviště (útvary).
- 7.6 Zda jde o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odbory (§ 348 odst. 3 zákoníku práce).

Článek 8 Právo na informace

- 8.1 Jedna strana informuje druhou stranu osobně, písemně nebo elektronickou formou. V případě, že jedna ze stran požádá v případě informace poskytnuté písemnou či elektronickou formou o její doplnění či vysvětlení, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět ve lhůtě 15 dnů od doručení žádosti, a to stejnou formou.
- 8.2 Zaměstnavatel předává příslušnému odborovému orgánu informace uvedené v § 279 zákoníku práce, a dále pak:
- a) o sjednaných a ukončených pracovních poměrech, a to vždy za kalendářní měsíc (§ 38 odst. 3 zákoníku práce),
 - b) o mzdovém vývoji v jednotlivých součástech UTB nejméně jednou ročně ve smyslu § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce,
 - c) o realizaci personální a sociální politiky na UTB za uplynulé pololetí a o záměrech a řešeních pro příští pololetí,
 - d) o připravovaných organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, a to v přiměřené lhůtě (zpravidla třiceti dnů) před jejich uskutečněním.
- 8.3 Zaměstnavatel bude v odůvodněných případech zvat pověřené zástupce odborových orgánů na pracovní poradě vedoucích zaměstnanců.

Část III Pracovní podmínky a pracovní právní nároky

Článek 9 Vznik, změny a ukončení pracovního poměru

- 9.1 Vznik, změny a ukončení pracovního poměru se řídí ustanoveními § 33 až § 73 zákoníku práce a vnitřní normou UTB – Pracovní řád Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „pracovní řád“).
- 9.2 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.

- 9.3 Zaměstnavatel uzavírá pracovněprávní vztahy (pracovní poměr, dohoda) u jednoho zaměstnance v maximálním rozsahu 1,5 násobku stanovené týdenní pracovní doby.
- 9.4 Zaměstnavatel předem projedná s příslušným výborem odborové organizace ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, pokud se jedná o důvody podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Článek 10 Pracovní doba

- 10.1 Pracovní doba a její rozvržení je upraveno v § 78 až § 87 zákoníku práce a podrobně v pracovním řádu.
- 10.2 Pružná pracovní doba se uplatňuje dle příslušného právního předpisu tak, aby byl zajištěn zájem zaměstnavatele i zaměstnanců.
- 10.3 Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby období, v němž nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 10.4 Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout kratší pracovní dobu.

Článek 11 Práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost (§ 93, § 94, § 95 zákoníku práce)

- 11.1 Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích. Za dodržování limitů práce přesčas na jednotlivce a vedení řádné evidence přesčasové práce odpovídají vedoucí zaměstnanci v rozsahu své působnosti.
- 11.2 Práci přesčas, která bezprostředně navazuje na osmihodinovou noční směnu, může zaměstnavatel nařídit zcela výjimečně, a to v rozsahu maximálně čtyř hodin.
- 11.3 Změny podmínek a celkový rozsah přesčasové práce na UTB stanoví zaměstnavatel po projednání s odbory.
- 11.4 Podmínky výkonu práce přesčas a rozsah práce přesčas je upraven v pracovním řádu. 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, při požárech, živelných událostech a jiných mimořádných případech.
- 11.5 Celkový rozsah přesčasové práce zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost v rizikových pracovištích, nesmí v kalendářním roce činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 11.6 Noční práce (§ 94 zákoníku práce) je práce konaná v době od 22:00 do 06:00 hodin. Zaměstnavatel je povinen:
- a) zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem:

- před zařazením na noční práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však 1 x ročně,
 - kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce nebo požádá-li o to zaměstnanec,
- 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.

11.7 Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

Článek 12 Cestovní náhrady

12.1 Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v § 151 a násl. zákoníku práce.

12.2 Zaměstnavatel stanoví základní sazby cestovních náhrad vnitřní normou UTB.

Článek 13 Dovolená

13.1 Dovolená je upravena příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 211 a násl.).

13.2 Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce, u ostatních zaměstnanců činí základní výměra dovolené 6 týdnů v kalendářním roce.

13.3 Zaměstnavatel může v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to z provozních důvodů nutné.

Článek 14 Překážky v práci a jiné úkony, při nichž se poskytuje pracovní volno

14.1 Podmínky pro poskytování pracovního volna a případné náhrady mzdy pro překážky v práci jsou stanoveny v pracovním řádu, v § 191 až § 210 zákoníku práce. Podmínky pro poskytování pracovního volna pro jiné důležité osobní překážky v práci jsou upraveny v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

14.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu osobních překážek na jeho straně, je mu poskytováno pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v případech stanovených v příloze tohoto nařízení, a to takto:

- a) narození dítěte manželce (družce) zaměstnance 2 dny,
- b) úmrtí rodinného příslušníka 1 den
- c) vlastní svatba 1 den
- d) stěhování 1 den

- e) osamělým osobám pečujícím o dítě ve věku do 10 let v době letních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní podmínky, a to na základě písemné žádosti zaměstnance 14 dní.

Článek 15

Náhrada škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání

- 15.1 Rozsah náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, se řídí ustanoveními § 275 a násl. a § 365 a § 393 zákoníku práce.
- 15.2 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.
- 15.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, se poskytuje podle ustanovení § 271i zákoníku práce.

Článek 16

Odborové funkce

- 16.1 Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce (předseda výboru odborů, člen výboru odborů nebo člen vyššího odborového orgánu vysokoškolského odborového svazu) 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 UTB).
- 16.2 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 17

Stížnosti a připomínky

- 17.1 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. Lhůty k vyřízení jsou pro zaměstnavatele uvedeny v pracovním řádu.
- 17.2 Pokud nedojde k vyřešení sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplývajícím z pracovního poměru, rozhoduje pouze soud.

Část IV
Péče o zaměstnance

Článek 18
Pracovně-lékařská péče

- 18.1 Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům poskytovatele pracovně-lékařských služeb (§103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).
- 18.2 Pracovně-lékařskou péči upravují tyto předpisy: zákoník práce, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v platném znění.

Článek 19
Rekreace

- 19.1 Kapacita rekreačního, školícího a výcvikového střediska Portáš, není-li využita pro studijní účely a výcvik studentů, bude přednostně využívána pro rekreační pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Využití kapacity střediska, přidělení lůžek součástem UTB a cena za ubytování bude pro příslušný kalendářní rok projednána s výborem odborů.
- 19.2 Zaměstnavatel umožní využití sportovních zařízení UTB pro rekreační potřeby zaměstnanců prostřednictvím:
- a) sportovních klubů (tělovýchovných jednot) působících na UTB,
 - b) aktivit odborů,

při respektování potřeb výuky a provozního režimu jednotlivých sportovních zařízení.

Článek 20
Závodní stravování

Zaměstnavatel

- 20.1 Umožní zaměstnancům v pracovním poměru, uzavřeném podle § 33 zákoníku práce, stravování v menzách UTB (vlastních zařízeních). Zaměstnancům, kteří vykonávají pracovní činnost na odlehlém pracovišti, umožní stravování v jiných stravovacích zařízeních, která zajišťují pro UTB závodní stravování na základě uzavřených obchodních smluv nebo prostřednictvím stravovacích poukázek. Stravování umožní všem zaměstnancům UTB v průběhu pracovní směny, pokud splňují podmínku výkonu práce, tj. odpracování pracovní směny. Za pracovní směnu se přitom pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 4 hodiny. V případě více než jednoho pracovního poměru na UTB se za pracovní směnu pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 4 hodiny v součtu z jednotlivých pracovních poměrů. Zaměstnanec má v tomto případě nárok na 1 příspěvek na stravování.
- 20.2 Zajistí ve vlastním stravovacím zařízení nabídku dietního jídla – racionální dieta č. 3, příp. dieta č. 7 (omezení glycidů, tuků a smažení).

- 20.3 Poskytne všem zaměstnancům příspěvek na stravování ve vlastních zařízeních, který hradí věcné a osobní výdaje (provozní náklady), podle ekonomického rozboru a návrhu Kolejí a menzy ve Zlíně, nebo 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. Výše poskytovaného příspěvku bude shodná pro všechny součásti UTB. Za závodní stravování ve vlastních zařízeních se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastních zařízeních prostřednictvím jiných subjektů.
- 20.4 Umožní zaměstnancům odebrat v každém měsíci počet hlavních jídel odpovídající počtu odpracovaných směn dle odst. 1, za dodržení této zásady odpovídá zaměstnanec, zaměstnavatel provádí kontrolní činnost. Nárok z předcházejícího měsíce nelze převést do měsíce následujícího. Při překročení nároku za kontrolované období (nejméně dvakrát ročně) uhradí zaměstnanec stravné, odebrané navíc, v plné výši.
- 20.5 Pracuje-li zaměstnanec v pracovním režimu odlišném, nepřetržitém, tj. rozvržená pracovní směna je delší než 11 hodin (dvanáctihodinový pracovní režim), potom zaměstnanci pracujícím 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 poskytnutých jídel v kalendářním měsíci koeficient (dvanáctihodinová směna x 1,6) se zaokrouhlením výsledku (do 0,5 směrem dolů, pokud výsledek dosahuje nebo je větší než 0,5 tak směrem nahoru).
- 20.6 Ve dnech, kdy menza neprovozuje své služby, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům možnost stravování prostřednictvím stravovacích poukázek.

Článek 21 **Vzdělávací činnost – odborný rozvoj zaměstnanců**

Zaměstnavatel

- 21.1 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 písemné kvalifikační dohody, jejíž náležitosti jsou upraveny v § 234 zákoníku práce. V případě, že jde o zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnance, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v rámci provozních možností pracovní volno bez náhrady mzdy.
- 21.2 umožní zaměstnancům prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě účastí na školeních a kurzech. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na těchto kurzech, přičemž tato účast se považuje za výkon práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí také její udržování a obnovování. Účast na jiných kurzech a školeních, které nelze považovat za prohlubování kvalifikace a je v zájmu zaměstnance, zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na těchto školeních a kurzech poskytnutím dovolené nebo pracovního volna, nebrání-li mu v tomto postupu provozní důvody.
- 21.3 bude aktivně podporovat rozšiřování jazykových znalostí zaměstnanců.

Článek 22

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 22.1 Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborových orgánů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 101 až § 108) a dalšími právními a vnitřními předpisy a touto problematikou souvisejícími.
- 22.2 Na pracovištích zaměstnavatele platí zákaz kouření. Zaměstnavatel může stanovit zákaz kouření ve všech prostorách UTB.
- 22.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje, bezplatně osobní ochranné pomůcky, mycí a čisticí prostředky a zajistí bezplatně čištění a opravu ochranných pracovních pomůcek a oděvů.
- 22.4 Zaměstnavatel zajistí na všech pracovištích prověrky BOZP a prověření plnění hygienických norem na své náklady, požádají-li o to odbory. Výsledky prověrky projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 30 dnů po jejím uskutečnění a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

Část V

Odměňování zaměstnanců

Článek 23

Základní úprava podmínek odměňování

- 23.1 Mzdové nároky zaměstnanců UTB se řídí Mzdovým předpisem UTB registrovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „mzdový předpis“), který byl vydán na základě § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, a ustanoveními § 109 až § 150 zákoníku práce.
- 23.2 Odměňování a mzdové náležitosti zaměstnanců dále upravuje:
- a) 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,
 - b) ustanovení § 67 a § 68 zákoníku práce upravující poskytování odstupného při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce).
- 23.3 Obě smluvní strany se dohodly na formě bezhotovostní výplaty mzdy.
- 23.4 Výplata mzdy bude poukazována zaměstnancům na jejich účet. V souladu s § 142 odst. 3 zákoníku práce bude umožněna zaměstnancům, kteří nemají zřízen u některého z bankovních ústavů svůj účet, výplata mzdy šekem Komerční banky a.s. Tento šek si mohou vyzvednout v pracovní době v hlavní pokladně UTB v termínu stanoveném pro výplatu mezd.
- 23.5 Mzda je splatná pozadu za měsíční období a výplatní termín bude nejpozději čtrnáctý kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci. V případě, že by se jednalo o sobotu nebo neděli nebo svátek, je výplatním termínem poslední pracovní den předcházející sobotě, neděli nebo svátku. Na účty zaměstnanců budou mzdy poukazovány v termínech daných smlouvami s jednotlivými peněžními ústavy. Mzdová účtárna poskytne zaměstnanci na jeho žádost informaci o výpočtu jeho

mzdy, případně mu předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

- 23.6 Záloha na mzdu se nevyplácí.
- 23.7 Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.
- 23.8 Zaměstnavatel, na žádost odborové organizace, posoudí a případně bude aktualizovat stávající mzdové tarify.
- 23.9 Obě smluvní strany potvrzují, že budou aktivně a cílevědomě vysvětlovat zaměstnancům (členům odborů) zásady a cíle systému odměňování na UTB. V zájmu splnění tohoto úkolu budou nadále podporovat činnost pracovní skupiny vytvořené paritně ze zástupců obou smluvních stran. Pracovní skupina bude sledovat aplikaci systému odměňování na UTB a zajištění, závěry a návrhy předkládat smluvním stranám na společném pracovním jednání.

Článek 24 Mzdový tarif a mzdové třídy

- 24.1 U všech zaměstnanců (s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou) se uplatňuje systém měsíčních mzdových tarifů. Mzdové tarify v jednotlivých mzdových třídách jsou uvedeny v přílohách Mzdového předpisu. Mzdový tarif může být určen i dle kombinace mzdová třída a stupeň.
- 24.2 Individuální smluvní mzda se poskytuje v souladu s úpravou obsaženou ve mzdovém předpisu.

Článek 25 Mzdové příplatky, mzda za práci přesčas a ve svátek, odměny

- 25.1 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 – ve smyslu znění zákoníku práce (§ 113 až § 121).
- 25.2 Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, podle článku 9 Mzdového předpisu.
- 25.3 Za práci konanou ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a zvláštní mzdový příplatek za každý ztěžující vliv ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy (avšak v součtu nejméně 6,00 Kč/hodina), v souladu s § 117 zákoníku práce a nařízením 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 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.

- 25.4 Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a za hodinu práce v noci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Příplatky nebo mzda náleží za skutečně odpracovanou dobu, přičemž zaměstnavatel počítá veškerou dobu příslušné práce v rámci kalendářního měsíce.
- 25.5 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.
- 25.6 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:
- 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 300 Kč měsíčně,
 - zaměstnanci, který má rozvrženou pracovní dobu tak, že střídavě koná práci v ranní i odpolední směně, náleží příplatek ve výši 100 až 200 Kč měsíčně.

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

Článek 26 **Odstupné**

- 26.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky.
- 26.2 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.
- 26.3 Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět na UTB do pracovního poměru před uplynutím doby tří měsíců, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů nového nástupu do práce ode dne skončení pracovního poměru.
- 26.4 Odstupné nenáleží zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 338 zákoníku práce).

Článek 27 Průměrný výdělek

27.1 Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle zákonné úpravy obsažené v ustanoveních § 351 až § 362 zákoníku práce s následujícím upřesněním:

- další mzda se rozpočítá na období, které je pro její výpočet stanoveno,
- odměny se započtou do toho čtvrtletí, v kterém byly poskytnuty, není-li stanoveno období delší.

Část VI Závěrečná ustanovení

Článek 28

29.1 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.

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

29.3 Tato kolektivní smlouva nahrazuje Kolektivní smlouvu uzavřenou mezi smluvními stranami dne 24. 4. 2012 ve znění jejich pozdějších dodatků. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti 1. května 2017 a končí dnem 30. dubna 2018.

29.4 Tato kolektivní smlouva a její případné dodatky je závazná pro všechny zaměstnance UTB.

29.5 Smluvní strany se zavazují zahájit do 31. 3. 2018 jednání o možnosti prodloužení této kolektivní smlouvy.

29.6 Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům UTB.

Ve Zlíně dne 28. 04. 2017

Ve Zlíně dne 28. 04. 2017

prof. Ing. Petr Sába, CSc., v. r.
rektor
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph. D., v. r.
předseda
ZO VOS Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně