

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, 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. Mgr. Milanem Adámkem, Ph.D., rektorem

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

a

## **ZO VOS Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně**

zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, L 24812

IČ: 04698622

se sídlem nám. T. G. Masaryka 5555, 760 01 Zlín

zastoupená Ing. et Ing. Jiřím Konečným, Ph.D., předsedou

(dále také jako „odborní“ nebo „odborová organizace“)

(dále také společně jako „smluvní strany“)

**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 pracovních, 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 ve znění pozdějších předpisů, (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 v pracovním poměru (dále jen „zaměstnanec“). Na zaměstnance konající pro zaměstnavatele práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní

poměr se tato kolektivní smlouva vztahuje pouze přiměřeně v rozsahu zákonných práv těchto zaměstnanců, není-li výslovně v této kolektivní smlouvě sjednáno jinak.

## **Část II Spolupráce smluvních stran**

### **Článek 3 Společné závazky**

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 § 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, a to v rozsahu stanoveném příslušnými právními předpisy.
- 4.5 Zaměstnavatel se zavazuje členům Výboru ZO VOS umožnit vykonávat, v rozsahu působnosti tohoto orgánu, 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 písemně pověřenému zástupci odborů projednat na kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých mají odbory 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 ve smyslu ustanovení § 276 zákoníku práce.
- 5.4 Odbory jsou povinny umožnit zaměstnavateli (určeným zaměstnancům) projednat na jednání orgánů odborů ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem.

## **Článek 6 Právní jednání s podmínkou předchozího souhlasu odborové organizace**

- 6.1 Zaměstnavatel je povinen si zajistit předepsaný souhlas odborů v případech a ve formě, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon, zejména pak 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) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jde-li o člena orgánu odborové organizace (Výboru ZO VOS nebo Kontrolní komise) v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 zákoníku práce).
- 6.2. Jednat za odbory ve věci udělení předchozího souhlasu odborové organizace je oprávněn Výbor ZO VOS.

## **Článek 7 Právo projednání**

- 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 záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 a § 280 odst. 1 zákoníku práce.
- 7.3 Zaměstnavatel je v souladu s ustanovením § 61 odst. 1 zákoníku práce povinen předem projednat s odbory výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, týkající se zaměstnanců, kteří nejsou specifikováni v čl. 6 této kolektivní smlouvy, v bodě 6.1, písm. c).
- 7.4 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 a 287 odst. 1 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 vývoji mezd, o vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek 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.
- 8.3 Zaměstnavatel se zavazuje odborové organizaci předat vždy k 15. září (za období od 1. ledna do 30. června) a k 28. únoru (za období od 1. července do 31. prosince předchozího roku) též tyto statistické údaje o výši vyplacených finančních prostředků na osobní příplatky a odměny v daném období v rozdělení dle jednotlivých součástí:
- celková suma vyplacených osobních příplatků,
  - průměrný osobní příplatek na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - minimální osobní příplatek,
  - maximální osobní příplatek,
  - medián osobního příplatku na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - celková suma vyplacených odměn,
  - průměrná odměna na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - minimální odměna,
  - maximální odměna,
  - medián odměny na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %.
- 8.4 Zaměstnavatel bude zvat pověřeného zástupce odborové organizace na pracovní porady Kolegia rektora.

## **Část III Pracovní podmínky a pracovníprávní 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 UTB“).
- 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 pracovníprávní vztahy (pracovní poměr, dohoda) u jednoho zaměstnance v maximálním rozsahu 1,5 násobku stanovené týdenní pracovní doby.

## **Článek 10 Pracovní doba**

- 10.1 Pružná pracovní doba se uplatňuje dle příslušného právního předpisu tak, aby byl zajištěn zájem zaměstnavatele i zaměstnanců.
- 10.2 Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby období, v němž nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 10.3 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 odsouhlasení s odbory.
- 11.4 Podmínky výkonu práce přesčas a rozsah práce přesčas je upraven v pracovním řádu UTB. 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 je práce konaná v noční době, to je v době mezi 22. a 6. hodinou (§ 78, odst. 1, písm. j) zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen:
  - a) zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci (to je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1. zákoníku práce) 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 vědeckých pracovníků a 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 nezbytné.

## **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 § 191 až 210 zákoníku práce a v pracovním řádu UTB. 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) úmrtí rodinného příslušníka 1 den,
- b) vlastní svatba 1 den,
- c) stěhování 1 den,
- d) 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 zejména ustanoveními § 269 a násl. 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 průměrného výdělku. 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 odborové organizace, člen výboru odborové organizace nebo člen vyššího odborového orgánu vysokoškolského odborového svazu) poskytne zaměstnavatel pracovní volno na dobu nezbytně nutnou pro výkon této funkce, a to s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Pro účast na konferencích či sjezdech, poskytne zaměstnavatel těmto zaměstnancům pracovní volno na dobu nezbytně nutnou k účasti na této akci s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
- 16.2 Ostatním zaměstnancům, kteří se účastní odborových schůzí, konferencí, sjezdů a jiných odborových akcí poskytne zaměstnavatel na návrh příslušného odborového orgánu pracovní volno bez náhrady mzdy.
- 16.3 K účasti na školení pořádaném odborovou organizací poskytne zaměstnavatel zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku, a to v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

#### **Článek 17 Stížnosti a připomínky**

- 17.1 Stížnosti a připomínky mohou podávat pracovní kolektivy i zaměstnanci prostřednictvím odborových orgánů a vedoucích zaměstnanců. Postup pro projednání stížnosti řeší zejména Pracovní řád UTB, popřípadě Etický kodex UTB.
- 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).

## **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.
- 19.2 Zaměstnavatel umožní využití sportovních zařízení UTB pro rekreační potřeby zaměstnanců prostřednictvím:
- a) sportovních klubů (tělovýchovných jednot) působících na UTB,
  - b) aktivit odborů,
  - c) Rektorátu pro celou UTB,

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 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, podle ekonomického rozboru a návrhu Kolejí a menzy UTB, nebo na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, až 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 podle odstavce 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**

- 21.1 V rámci provozních možností umožní zaměstnavatel 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 Zaměstnavatel 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 Zaměstnavatel 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 normami s 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 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, ve znění pozdějších předpisů, 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 (dále jen „nařízení vlády č. 567/2006 Sb.),
  - b) ustanovení § 67 a 68 zákoníku práce upravující poskytování odstupného při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce), nebo dohodou z týchž důvodů.
- 23.3 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.
- 23.4 Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.
- 23.5 Zaměstnavatel, na žádost odborové organizace, posoudí a případně bude aktualizovat stávající mzdové tarify.
- 23.6 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.
- 24.2 Individuální smluvní mzda se poskytuje v souladu s úpravou obsaženou ve mzdovém předpise.
- 24.3 Zaměstnavatel se zavazuje zajistit, aby každému zaměstnanci v dané profesi byla bez ohledu na výši příslušného mzdového tarifu doplacena finanční částka tak, aby tento zaměstnanec dosáhl na mzdu ve výši odpovídající alespoň zaručené mzdě dle 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.

## **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 § 113 až 121 zákoníku práce.
- 25.2 Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, podle čl. 11 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 10,00 Kč/hodina), v souladu s § 117 zákoníku práce a nařízením vlády č. 567/2006 Sb. 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 % hodinového výdělku. Příplatky nebo mzda náleží za skutečně odpracovanou dobu, přičemž zaměstnavatel sčítá 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:
- 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 300 Kč měsíčně,
  - b) 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 stanovené zákoníkem práce.
- 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 nebo začne vykonávat práce na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, 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.

## **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, ve kterém byly poskytnuty, není-li stanoveno období delší.

## **Článek 28**

### **Příspěvek na zaměstnanecké benefity**

- 28.1 Pravidla pro poskytování příspěvku zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvku na penzijní pojištění nebo příspěvek na volnočasové benefity jsou stanovena v platném znění směrnice kvestora „Sociální fond – tvorba a čerpání“.

## **Část VI**

### **Závěrečná ustanovení**

## **Článek 29**

- 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. května 2022. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti 1. června 2023

s výjimkou článku 20, který nabývá účinnosti 1. září 2023. Tato kolektivní smlouva končí dnem 31. května 2024.

- 29.4 Tato kolektivní smlouva a její případné dodatky je závazná pro všechny zaměstnance UTB.
- 29.5 Smluvní strany se zavazují zahájit do 29. února 2024 jednání o možnosti prodloužení této kolektivní smlouvy.
- 29.6 Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům UTB.

Ve Zlíně dne .....

Ve Zlíně dne .....

.....  
prof. Mgr. Milan Adámek, Ph.D.  
rektor  
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

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