

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená

podle ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a podle dalších právních předpisů mezi smluvními stranami, jimiž jsou:

Masarykova univerzita

veřejná vysoká škola

se sídlem v Brně, Žerotínovo nám. 617/9

zastoupená rektorem prof. MUDr. Martinem Barešem, Ph.D.

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „MU“)

a

Vysokoškolský odborový svaz - Koordinační odborová rada Masarykovy univerzity,

zastoupená předsedou RNDr. Lubošem Bauerem, CSc.,

jednající za všechny odborové organizace působící na Masarykově univerzitě na základě pověření výboru VOS ze dne 24. 11. 2005 k zastupování základních organizací ve věci kolektivního vyjednávání na úrovni vysoké školy (dále jen „KOR“).

ve znění ujednání, jež následují:

Článek 1

Účel smlouvy

1. Kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“) upravuje některá práva zaměstnanců v pracovním poměru k MU, jakož i některá práva a povinnosti účastníků této smlouvy.
2. Ujednání pracovních smluv, která sjednávají pro zaměstnance výhodnější podmínky, než stanoví tato smlouva, nejsou touto smlouvou dotčena. V pracovní smlouvě nemohou být sjednány podmínky pro zaměstnance méně výhodně, než stanoví tato smlouva.
3. Ujednání obsažená v této smlouvě mají přednost před ustanoveními vnitřních předpisů zaměstnavatele (§ 305 zákoníku práce), pokud stanoví úpravu pro zaměstnance výhodnější.
4. Ujednání v oblasti kolektivních pracovních vztahů, která byla sjednána mezi zaměstnavatelem a některou z odborových organizací působících na MU, nejsou touto smlouvou dotčena. Každá odborová organizace (dále jen „ZO“) působící u organizační jednotky zaměstnavatele, která má právo rozhodovat nebo jednat jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, může s touto organizační jednotkou uzavřít dohodu, která však nesmí upravit práva v pracovněprávních vztazích zaměstnanců MU sjednaná v této smlouvě méně výhodně pro zaměstnance, než stanovila tato smlouva.
5. Za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jedná ZO, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích ZO působící v příslušné organizační jednotce zaměstnavatele, pokud zaměstnanec neurčí jinak. Za zaměstnance, který není odborově organizován, a jehož pracoviště

přísluší do organizační jednotky zaměstnavatele, ve které nepůsobí odborová organizace, jedná ZO s největším počtem členů, neurčí-li zaměstnanec jinak. Pro příslušnost zaměstnance k organizační jednotce zaměstnavatele je rozhodné jeho kmenové pracoviště, které je uvedeno v personálním informačním systému.

Článek 2 Působnost smlouvy

1. Tato smlouva se v ujednáních uvedených v čl. 3 až 16 vztahuje na všechna pracoviště zaměstnavatele a na případné právní nástupce, pokud není v této smlouvě stanoveno jinak.
2. Pro účely této smlouvy plní postavení zaměstnavatele rektor MU v případech, které spadají do kompetence MU, a děkan příslušné fakulty MU v případech, v nichž jménem MU jedná tato fakulta.
3. Na MU se nevztahuje žádná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Článek 3 Vytvoření podmínek odborovým organizacím pro řádný výkon jejich činnosti

1. Zaměstnavatel vytváří členům výborů ZO a členům KOR podmínky k řádnému výkonu jejich funkce zástupců zaměstnanců tím, že:
 - a) poskytuje, podle prostorových možností, pro nutnou provozní a schůzovní činnost odborových organizací v přiměřeném rozsahu jednacích místností s nezbytným vybavením, pokud o to výbor ZO nebo KOR požádá, a to na základě písemné dohody o užívání kancelářských a jednacích prostor a jejich vybavení;
 - b) umožňuje bezplatně využívat pro jejich činnost svoji infrastrukturu (telefon, kancelářskou techniku, výpočetní techniku apod.) a hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podkladové materiály.
2. Zaměstnavatel poskytne členu výboru ZO nebo členu KOR k výkonu jeho činnosti jako zástupci zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu. Nezbytně nutným rozsahem se rozumí maximálně pět pracovních dnů v kalendářním roce. Podmínkou pro poskytnutí volna je včasné požádání zaměstnavatele o uvolnění z práce a prokázání překážky v práci. ZO bude předávat zaměstnavateli informaci o členech výboru ZO vždy, nastane-li v jejich složení změna.
3. Zaměstnavatel zabezpečí odvádění členských příspěvků členům odborových organizací ve prospěch těchto organizací na základě sjednaných dohod o srážkách ze mzdy. Pro zajištění odvádění členských příspěvků je třeba předchozího písemného souhlasu zaměstnance se srážkou ze mzdy, doručeného příslušné mzdové účetní/personálnímu oddělení. Souhlas se srážením odborových členských příspěvků může zaměstnanec odvolat písemným oznámením příslušné mzdové účetní/ personálnímu oddělení.
4. Požádá-li zaměstnanec o roční zúčtování daně z příjmu, provede zaměstnavatel zaměstnancům odpočet zaplacených členských příspěvků od základu daně, a to na základě předloženého potvrzení odborové organizace o výši zaplacených členských příspěvků (v souladu s § 15 odst. 7 a § 38 odst. 1 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů).
5. Jestliže zákoník práce, zvláštní právní předpisy nebo tato smlouva v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, bude zaměstnavatel plnit uvedené povinnosti vůči KOR. Je-li však okruh zaměstnanců, kterých se věc týká, výhradně z jediné organizační jednotky zaměstnavatele, a v této jednotce působí ZO, bude zaměstnavatel plnit uvedené povinnosti vůči této ZO.
6. Pro přijímání písemností adresovaných zaměstnavateli zaměstnancem slouží podatelna příslušné součásti MU. V případě písemností adresované zaměstnavateli jako právnické osobě je tímto

místem podatelna rektorátu MU.

Článek 4

Poskytování informací odborovým organizacím

1. Zaměstnavatel informuje KOR o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek v členění dle jednotlivých profesních skupin, a to na MU i jednotlivých organizačních jednotkách. Informace bude obsahovat počty zaměstnanců a údaje o mediánu a průměrné mzdě v rozdělení na tarifní složku, výkonnostní příplatky, ostatní příplatky, odměny a náhrady mzdy. Do statistiky nebudou zahrnuti zaměstnanci se smluvní mzdou. O počtu zaměstnanců se smluvní mzdou a výši celkových mzdových prostředků vyplacených zaměstnancům se smluvní mzdou poskytne zaměstnavatel KOR agregovaná data za celou MU. Tuto informaci bude zaměstnavatel poskytovat KOR písemně dvakrát do roka, a to za 1. pololetí do 15. 9. a za roční zúčtovatelné období do 15. 2. následujícího kalendářního roku.
2. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude KOR předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím čtvrtletí, a to za celou MU. Zpráva bude obsahovat informace o době sjednaných pracovních poměrů (doba neurčitá, doba určitá včetně délky) a o pracovních poměrech sjednaných na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Tuto zprávu bude zaměstnavatel předkládat vždy do patnáctého dne měsíce následujícího po skončení čtvrtletí.
3. Zaměstnavatel informuje o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b), d) a f) a v § 280 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce KOR jedenkrát ročně ve výroční zprávě o činnosti a hospodaření k datu jejího zveřejnění.
4. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst a výběrových řízeních na úřední desce webových stránek MU <http://www.muni.cz/>.
5. Zaměstnavatel bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat odborovou organizaci pravidelně, a to jedenkrát ročně v měsíci září. Jedná se zejména o souhrnnou zprávu o pracovních úrazech a nemocech z povolání.
6. Zaměstnavatel poskytuje informace uvedené v předcházejících odst. 1, 2 a 5 KOR za celou MU na e-mailovou adresu: kor@muni.cz.

Článek 5

Projednání a spolurozhodování

1. K projednání záležitostí podle § 280 odst. 1 a § 287 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel předá KOR podklady s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním elektronicky na adresu kor@muni.cz nejméně deset pracovních dnů před případným termínem jednání. KOR se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem elektronicky alespoň pět pracovních dnů před případným termínem jednání.
2. Pokud některá ze smluvních stran doručila druhé straně návrh nebo stanovisko v elektronické formě a požaduje po ní projednání nebo vyjádření, je druhá strana povinna se v elektronické formě k návrhu nebo stanovisku vyjádřit včetně odůvodnění, a to bez zbytečného odkladu, nejpozději do deseti pracovních dnů ode dne doručení.
3. Kterákoli smluvní strana má právo kdykoli požádat druhou smluvní stranu o svolání ústního jednání zástupců o věcech, které jsou nebo mají být upraveny v této smlouvě. Druhá smluvní strana se zavazuje jednání zúčastnit. KOR má právo přizvat na jednání zástupce odborového svazu, jejímž je členem, popř. nezávislého experta. Za zaměstnavatele se může jednání zúčastnit každý, kdo byl zaměstnavatelem ad hoc pověřen.
4. Při pořizování zápisu z ústního jednání se smluvní strany střídají a postupují ho druhé smluvní straně v elektronické formě. Pokud žádná strana nevznesla do deseti pracovních dnů od doručení vypracovaného zápisu připomínky k jeho obsahu či úpravě, má se za to, že obě strany se zápisem souhlasí.

5. Smluvní strany se dohodly vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o závěrech jednání mezi KOR a zaměstnavatelem. Ke komunikaci informací bude využíván zejména dokumentový server IS a webové stránky KOR umístěné na některém serveru zaměstnavatele. Odkaz na oba tyto zdroje informací pro zaměstnance bude umístěn v příslušné sekci webových stránek MU.
6. Pokud je podle právních předpisů třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel osobně projedná nebo předá v písemné nebo elektronické formě příslušnému výboru ZO žádost o udělení souhlasu, ve které uvede důvody žádosti a lhůtu, ve které očekává vyjádření. Výbor ZO se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v přiměřené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.
7. Zaměstnanec má právo uplatnit stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů také prostřednictvím ZO, které za něj jedná podle čl. 1 odst. 5.

Článek 6

Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce a provozních důvodů na vysoké škole u okruhu zaměstnanců uvedených v odstavci 3 tohoto článku nepostupovat při sjednávání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody ve smyslu odstavce 1 se rozumí:
 - a) Zaměstnavatel je v rámci své projektové činnosti příjemcem dotačních, nedotačních a účelově určených finančních prostředků, které jsou poskytovány na předem specifikovaný účel projektu, jsou časově limitovány a neumožňují generovat finanční prostředky na odstupně pro zaměstnance v případě ukončení projektu;
 - b) Zajištění provozu školy je výrazně ovlivněno sezónností, která způsobuje nemožnost zaměstnání na dobu neurčitou u zaměstnanců, kteří zajišťují provoz zejména v ubytovacích, stravovacích a sportovních zařízeních zaměstnavatele.
3. Mezi zaměstnance, kterých se týkají důvody uvedené v odstavci 2 patří:
 - a) Zaměstnanci, kteří realizují projektové závazky zaměstnavatele.
 - b) Zaměstnanci, konající práce, jejichž výkon je spojen s provozem ubytovacích a stravovacích zařízení během akademického roku nebo s provozováním sportovních zařízení, zaměstnanci Centra léčivých rostlin a další zaměstnanci, u nichž je dána sezónnost jejich práce.
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci, kteří realizují projektové závazky zaměstnavatele ve smyslu odst. 2 písm. a) postupovat takto:
 - a) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry na dobu odpovídající potřebám projektu, tj. v souladu s pravidly financování a plánem personálního obsazení projektu, bez omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou.
 - b) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry se zaměstnanci realizující projektové závazky zpravidla na dobu minimálně jednoho roku, výjimečně lze uzavřít pracovní poměr i na dobu kratší.
 - c) Zaměstnavatel bude zaměstnance před uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, informovat o tom, zda mu nabídne další prodloužení pracovního poměru.
 - d) U zaměstnanců, kteří před zahájením práce na projektech vykonávali pedagogickou, vědeckou, výzkumnou nebo jinou činnost, financovanou z jiných než projektových zdrojů, budou po ukončení práce na projektech podmínky uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou posuzovány podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, tzn. že u zaměstnanců, kteří před zahájením práce na projektech měli uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, bude po skončení

práce na projektech postupováno podle § 39 odst. 2 zákoníku práce s tím, že se bude přihlížet k délce trvání pracovního poměru a počtu prodloužení pracovního poměru před zahájením práce na projektech.

5. Se zaměstnanci, kteří vykonávají sezónní práce ve smyslu odst. 2 písm. b) bude zaměstnavatel uzavírat pracovní poměr na dobu sezóny (část roku, ve kterém je potřeba výkon sezónní práce) bez omezení počtu opakování. Zaměstnavatel přitom bude postupovat se zvýšeným ohledem na zájem zaměstnance a bude se snažit použít této dohody co nejvíce omezit.

Článek 7

Skončení pracovněprávního vztahu a odstupné

1. Zaměstnanci, který přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel zvýšené odstupné nejméně o částku:
 - a) rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr skončí do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla doručena výpověď nebo ve kterém mu byl dán návrh na skončení pracovního poměru;
 - b) rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou do konce 1. měsíce běhu výpovědní doby.
2. Pokud je rozvazován pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval nejméně deset let, náleží mu navíc zvýšené odstupné o částku rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku.
3. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru projedná předem zaměstnavatel s výborem příslušné ZO (čl. 1 odst. 5). ZO se zavazuje, že návrh neprodleně projedná.
4. Zaměstnanec, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, bude zaměstnavatel nejpozději dva měsíce před termínem jeho skončení informovat o možnosti prodloužení tohoto pracovního poměru; toto neplatí v případě pracovních poměrů sjednaných jako zástup (např. za mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou apod.).

Článek 8

Pracovní doba

1. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se sjednává na 52 týdnů po sobě jdoucích.
2. Vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní doby u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se sjednává na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 9

Pravidla pro odměňování zaměstnanců

1. Mzdová práva zaměstnanců zaměstnavatele se sjednávají také v této smlouvě.
2. Zaručenou mzdou je mzda ve výši mzdového tarifu dle Vnitřního mzdového předpisu MU a všechna další nároková peněžítá plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem práce nebo na základě mzdových práv vyplývajících z pracovního poměru daných vnitřním předpisem nebo Kolektivní smlouvou.

3. Výsledkem kolektivního vyjednávání je realizace navyšování mzdových tarifů v průběhu let 2022 až 2025, v souladu s ustanoveními Vnitřního mzdového předpisu MU, a to konkrétně navýšení o 10 % ke dni 1. 7. 2022, o 5 % ke dni 1. 7. 2023 a o 5 % ke dni 1. 7. 2024. O zamýšleném využití čl. 4 odst. 14 Vnitřního mzdového předpisu MU bude hospodářské středisko informovat nejpozději do 31. 5. daného kalendářního roku příslušnou odborovou organizaci.
4. Zaměstnanci přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem MU. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do mzdové třídy na základě charakteristiky pracovních činností v rámci sjednaného druhu práce, s ohledem na úroveň odborných a specializovaných požadavků, s požadavky na minimální dosažené vzdělání, případně akademickou kvalifikaci či vědeckou hodnost a dalšími, v souladu s Katalogem pracovních pozic MU.
5. Dojde-li ke zvýšení sazeb minimální a zaručené mzdy, přijme zaměstnavatel v oblasti odměňování takové opatření, aby byla zaměstnancům v souladu s pravidly zařazení pracovních pozic MU do jednotlivých skupin pro účely poskytování zaručené mzdy ve smyslu 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 ve znění pozdějších předpisů, poskytována mzda ve výši odpovídající nejméně příslušné sazbě zaručené mzdy.
6. Mzda je splatná po vykonání práce, a to v každém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její část. Konkrétní výplatní termíny projedná zaměstnavatel s KOR a zveřejní je do konce předcházejícího kalendářního roku. Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance, bude při výplatě mzdy na svůj náklad a odpovědnost poukazovat mzdu na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.
7. Při měsíčním vyúčtování mzdy zaměstnavatel zajišťuje vložení údajů o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách do intranetu („Inet“) a zpřístupňuje je zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný doklad o těchto údajích, pokud o něj zaměstnanec požádá.

Článek 10 Finanční benefity

1. Benefit je forma finančního plnění, které zaměstnanci náleží za předpokladu splnění podmínek dle této KS.
2. Benefity jsou poskytovány ve formě odměny při pracovním výročí a odměny při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu:
 - a) odměna při pracovním výročí je zaměstnanci vyplacena jednorázově ve výši 10 tis. Kč při každém 10. výročí nepřetržitě trvajícího pracovního poměru,
 - b) odměna při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu je zaměstnanci vyplacena k datu prvního rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Odměna se vyplácí v rozpětí od 5 tis. Kč do výše dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku na MU v předchozím kalendářním roce, a to za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance k MU trval před splněním rozhodné skutečnosti nejméně 5 let. Při stanovení výše této odměny bude přihlédnuto k celkové délce trvání pracovního poměru, stanovené týdenní pracovní době a dosahovaným pracovním výsledkům.
3. Odměny podle odstavce 2 písm. a) a b) jsou splatné společně se mzdou v následujícím měsíci po vzniku nároku.

Článek 11 Dovolená

1. Výměra dovolené zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky (§ 70 zákona odst. 1 a 2 zákona o vysokých školách), činí šest týdnů v kalendářním roce.

2. Zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnancům čerpání dovolené na základě rozvrhu vypracovaného nejpozději do 30. dubna se souhlasem ZO příslušné podle čl. 1 odst. 5. Čerpání dovolené je stanoveno na období od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku. Příslušný odborový orgán posoudí návrh zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, nejpozději do 14 dnů od předložení. Zaměstnanci mají umožněno průběžně upřesňovat čerpání dovolené podle aktuální potřeby v průběhu roku.
3. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy i v případech, kdy k tomu zákon neukládá povinnost. Zaměstnavatel v takovém případě rozhodne na základě písemné žádosti zaměstnance doplněné stanoviskem bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance. Rozhodnutí zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy je podmíněno dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem o úhradě pojistného na veřejné zdravotní pojištění zaměstnancem.
4. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v případech dle § 202 zákoníku práce (výkon občanské povinnosti), ve kterých k tomu zákon neukládá povinnost. Zaměstnavatel v takovém případě rozhodne na základě písemné žádosti zaměstnance doplněné stanoviskem bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Článek 12

Stravování

1. Podle ustanovení § 236 zákoníku práce umožní zaměstnavatel zaměstnancům v pracovním poměru ve všech směnách stravování, a to zejména ve vlastních menzách, popřípadě ve stravovacích zařízeních jiných subjektů. Zaměstnavatel umožní stravování všem zaměstnancům v průběhu pracovní směny.
2. Nárok na příspěvek na stravování vzniká zaměstnancům, pokud splňují podmínku výkonu práce v délce alespoň 4 hodinové směny a pokud mají na MU sjednaný pracovní poměr s rozsahem nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby (tj. 20 hodin týdně). U zaměstnanců ve vícesměnných provozech se podmínka odpracovaných hodin alikvotně snižuje. Podmínka sjednaného minimálního rozsahu pracovní doby neplatí v případech zaměstnanců, kteří jsou zároveň zaměstnanci a zároveň poživateli starobního důchodu.
3. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování formou peněžitého příspěvku v souladu se zákonem o daních z příjmů, a to ve výši 55 Kč.
4. Při splnění podmínky stanovené v odst. 2 má zaměstnanec nárok na peněžitý příspěvek na stravování na jedno jídlo za každou odpracovanou směnu. V případě, že má zaměstnanec na univerzitě více sjednaných pracovních poměrů splňujících podmínku dle odst. 2, náleží mu pouze jeden příspěvek na stravování.
5. Pokud je stanovena a odpracovaná délka pracovní směny delší než 11 hodin, vzniká zaměstnanci nárok na další jeden peněžitý příspěvek na stravování s tím, že částka, o kterou dojde k překročení maximálního možného daňově uznatelného příspěvku na daný kalendářní rok, podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného na straně zaměstnance.

Článek 13

Další benefity

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům MU využívání svých sportovních zařízení po předchozí dohodě s provozovatelem.
2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům za zvýhodněných podmínek pronájem Univerzitního klubu v prostorách rektorátu MU. Pro kulturní akce fakultních klubů důchodců sdružujících bývalé zaměstnance MU je Univerzitní klub poskytován bezplatně.
3. Všechny další benefity poskytované péčí zaměstnavatele či zprostředkované zaměstnavatelem jsou zveřejňovány prostřednictvím Portálu pro zaměstnance MU v sekci Zaměstnanec, oddíl

Benefity pro zaměstnance.

Článek 14 Sociální fond

1. Zdrojem sociálního fondu je základní přiděl na vrub nákladů MU ve výši 1 % z ročního objemu nákladů MU zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost (tj. mzdy bez odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupného) na příslušném hospodářském středisku. Fond je naplňován měsíčně na vrub nákladů příslušného hospodářského střediska.
2. Finanční prostředky fondu budou použity prvotně na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření zaměstnanců nebo příspěvek na dlouhodobý investiční produkt (DIP) nebo příspěvek na školné v mateřské škole/ dětské skupině. Tento příspěvek se stanovuje ve výši 2 % ze mzdového tarifu. Zaměstnancům, kteří mají sjednanou smluvní mzdu, se příspěvek stanovuje ve výši 2 % nejvyššího mzdového tarifu podle příslušné tabulky mzdových tarifů ve vnitřním mzdovém předpisu MU. Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců jsou dána směrnicí MU. Pravidla pro poskytování DIP a na školné v mateřské škole /dětské skupině jsou dána metodickými listy OPR MU“.
3. Zůstatky finančních prostředků jednotlivých hospodářských středisek mohou být dále použity na příspěvek zaměstnavatele na stravování a na úhradu nákladů spojených s péčí o zdraví (zejména na úhradu nákladů spojených s očkováním proti chřipce a klíšťové encefalitidě, popřípadě proti dalším nemocem v případě vyhlášení epidemií poskytnuté zaměstnancům v zařízeních smluvního poskytovatele pracovně lékařských služeb nebo v zařízeních praktických lékařů za podmínky úhrady maximálně ceny odpovídající ceně vakcíny u poskytovatele pracovnělékařských služeb), dále na úhradu nákladů spojených s odborným rozvojem a vzděláváním zaměstnanců a případně s dalšími aktivitami vyplývajícími ze strategického záměru MU v souladu s kolektivní smlouvou.

Článek 15

Bezpečnost práce

1. Zaměstnavatel bude připravovat potřebná preventivní opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opatření, která mají za cíl předcházet rizikům poškození zdraví zaměstnanců, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.
2. Základní úprava oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) je vymezena vnitřním předpisem, který stanovuje všeobecné a preventivní zásady BOZP a opatření k prevenci rizik. Vnitřní předpis zaměstnavatel předem projedná s KOR.
3. Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Při práci se zřetelnou zátěží bude zaměstnanci umožněna během pracovní směny po každých dvou hodinách nepřetržité práce bezpečnostní přestávka v délce deseti minut.
4. Každý zaměstnanec MU má právo podílet se na vytváření bezpečného a zdravého neohrožujícího pracovního prostředí svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; přitom má právo obrátit se na přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, na další nadřízené vedoucí zaměstnance nebo na odborného pracovníka BOZP ve věcech zjištění nedostatků a závad, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události, a podávání návrhů ke zvýšení úrovně zajištění BOZP.
5. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) organizovat jednou za rok ve spolupráci s příslušnou ZO prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu odpovídajícím charakteru pracoviště, zajistit kontrolu odstraňování

zjištěných nedostatků v daných termínech;

- b) pokud se to daného pracoviště týká, jednou ročně, v rámci prověrky BOZP, prověřit na pracovišti aktuální stav náležitosti zařazení prací do kategorie 3 případně 4 podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů;
- c) provádět školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP minimálně ve lhůtách stanovených vnitřním předpisem;
- d) umožnit zástupcům pověřených vedením ZO, při dodržení bezpečnostních, provozních a ostatních předpisů pracoviště, vstup na pracoviště za účelem kontroly zajištění BOZP;
- e) projednat s příslušnou ZO krácení výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání.

Článek 16

Pracovnělékařské služby

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, vykonávajícím práce zařazené do první kategorie práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy, absolvovat pracovně lékařské prohlídky u svého registrujícího praktického lékaře.
2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené s pracovně lékařskou prohlídkou uskutečněnou u jiného než smluvního lékaře včetně nákladů za výpis ze zdravotní dokumentace po předložení dokladu o výsledku prohlídky a dokladu o zaplacení.
3. Zaměstnancům MU poskytuje pracovně lékařské služby smluvní poskytovatel pracovně lékařských služeb uvedený v systému MU.

Článek 17

Platnost a účinnost smlouvy

1. Smlouva se vyhotovuje v počtu dvou výtisků a je podepsána představiteli obou smluvních stran.
2. Zaměstnanci budou s obsahem této smlouvy seznámeni prostřednictvím webových stránek MU do tří dnů od jejího uzavření.
3. Smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran.
4. Smlouva je účinná od 1. července 2022 a uzavírá se podle § 26 odst. 1 zákoníku práce na dobu určitou do 30. června 2025.

V Brně dne 30. května 2022

.....
prof. MUDr. Martin Bareš, Ph.D.
rektor

.....
RNDr. Luboš Bauer, CSc.
předseda KOR