

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA **na rok 2022**

uzavřená v souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a se zákonem č. 2/1991 Sb.
o kolektivním vyjednávání v platném znění

m e z i

FAKULTOU ELEKTROTECHNIKY A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ
VYSOKÉHO UČENÍ TECHNICKÉHO V BRNĚ,

zastoupenou děkanem fakulty prof. RNDr. Vladimírem Aubrechtem, CSc.

a

ZÁKLADNÍ ODBOROVOU ORGANIZACÍ VOS FEKT VUT,

zastoupenou předsedou základní organizace

Bc. Šárkou Krejčí

ČÁST I

Úvodní ustanovení

Článek 1

Účel a poslání

Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi vedením FEKT VUT a zaměstnanci a úprava nároků zaměstnanců, které lze ve smyslu zákona rozšiřovat, popř. sjednat od zákonné úpravy odlišně. Smyslem a účelem úpravy této smlouvy je zohlednění konkrétních podmínek fakulty při řešení některých kolektivních a individuálních vztahů při zachování souladu a nerozpornosti s obsahem kolektivní smlouvy VUT.

Článek 2

Zkratky používané v textu kolektivní smlouvy

KS	kolektivní smlouva
ZO VOS FEKT	základní organizace VOS FEKT VUT, 2698
VOS	Vysokoškolský odborový svaz
FV ZO	fakultní výbor základní organizace VOS FEKT VUT
ZP	Zákoník práce
RKK ZO VOS FEKT	revizní a kontrolní komise ZO VOS FEKT

Článek 3

Subjekty kolektivního vyjednávání

Vedení FEKT VUT uznává FV ZO za jediného legitimního reprezentanta všech zaměstnanců fakulty při kolektivním vyjednávání. Kolektivního vyjednávání se účastní za fakultu vedoucí pracovníci FEKT VUT, oprávnění jednat za fakultu podle zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění a podle statutu FEKT VUT na straně jedné a příslušný odborový orgán VOS, oprávněný podle stanov odborové organizace zastupovat zaměstnance na straně druhé. Zástupci, oprávněnými jednat jménem uvedených smluvních stran, jsou děkan fakulty a předseda ZO VOS FEKT.

Článek 4

Působnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva fakulty doplňuje kolektivní smlouvu VUT ve věcech, které jsou pro fakultu specifické, přičemž co do její závaznosti platí, že na rozdíl od kolektivní smlouvy VUT, která se vztahuje na všechny zaměstnance školy, doplňující kolektivní smlouva fakulty je závazná právě jen pro zaměstnance a vedení FEKT VUT.

Článek 5

Struktura odborové organizace na FEKT, odboroví funkcionáři

1. ZO VOS FEKT volí alespoň tříčlenný **fakultní výbor ZO VOS FEKT (FV ZO)** a zpravidla tříčlennou **revizní a kontrolní komisi (RKK ZO VOS FEKT)**.
2. FV ZO je reprezentantem ZO VOS FEKT a partnerem vedení fakulty při všech jednáních o zaměstnaneckých záležitostech, vedených ve smyslu zákoníku práce a souvisejících předpisů.
3. Vedení fakulty akceptuje uvedené orgány ZO VOS FEKT, jakož i jejich funkcionáře, za partnery ve všech jednáních o zaměstnaneckých záležitostech všude tam, kde to umožňuje, dovoluje, popř. ukládá zákon.
4. Vedení fakulty ZO VOS FEKT bezplatně poskytne místnost pro odborářskou knihovnu, sklad materiálu, schůze FV ZO a jeho komisi, pro členské schůze a konference a umožní zveřejnění informací FV ZO na pracovištích a webu fakulty. Současně se zaměstnavatel zavazuje uhradit ZO VOS FEKT náklady na komunikační prostředky.
5. Zaměstnavatel bezplatně poskytne prostory pro uskladnění majetku ZO VOS FEKT a provádění jeho údržby.
6. Vedení fakulty umožní přítomnost zástupce FV ZO na jednání kolegia děkana.

Článek 6

Definice pojmů

Pro účely této smluvní úpravy se definují některé použité pojmy na základě dohody stran takto:

zaměstnanec FEKT VUT

osoba v pracovním poměru na VUT, která je k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě organizačně přiřazena na některé z pracovišť Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií,

důchodce

bývalý zaměstnanec VUT, který odešel do důchodu (starobního, invalidního) z hlavního pracovního poměru na VUT trvajícím nejméně 3 roky, přičemž ke dni odchodu do důchodu vykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě na některém z pracovišť Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií,

významné životní a pracovní události

- a) dovršení 50 let věku zaměstnance FEKT VUT,
- b) dovršení 60 let věku zaměstnance FEKT VUT,
- c) první skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu zaměstnance FEKT VUT,
- d) narození dítěte zaměstnanci FEKT VUT (pouze u zaměstnanců s pracovním úvazkem 0,5 a vyšším na FEKT VUT).

ČÁST II

Pracovní a platové podmínky zaměstnanců

Článek 1

Pracovní doba, přístup na pracoviště

1. Pracovní doba a její rozvržení se na FEKT VUT řídí příslušnými ustanoveními ZP (§ 78 a násl. ZP) a Pracovním řádem VUT.
2. V souladu s ustanovením článku 10 odst. 2 Kolektivní smlouvy VUT a § 85 zákoníku práce se na fakultě uplatňuje pružná pracovní doba. Časový úsek základní pracovní doby na FEKT VUT je v intervalu od 09:00 do 14:00 hodin.
3. O případných výjimkách v uspořádání pracovní doby zaměstnance rozhoduje vedoucí pracoviště na základě písemné žádosti pracovníka.
4. Vedoucí pracovišť budou povolovat zaměstnancům přístup na pracoviště mimo provozní dobu v souladu s příslušnými provozními řády objektů.

Článek 2

Pracovněprávní vztahy

1. Vedení FEKT VUT v oblasti pracovněprávních vztahů jednoznačně přijímá závazek uplatnění principu preference vlastní zaměstnanosti.
2. O připravovaných změnách struktury pracovišť, organizačních a racionalizačních opatřeních ovlivňujících zaměstnanost (např. propouštění zaměstnanců) bude vedení fakulty informovat FV ZO (na vyžádání FV ZO písemně) zpravidla tři měsíce před jejich uskutečněním, zejména sdělí důvody opatření, počet a zařazení zaměstnanců, kterých se dotýkají a projedná s FV ZO opatření umožňující předejít nebo omezit nepříznivé důsledky zvláště při uvolňování nebo přeřazování zaměstnanců.
3. V případě, že se jedná o organizační změny, ze kterých vyplývá výpověď, bude vedení fakulty informovat FV ZO minimálně jeden měsíc před předáním výpovědi zaměstnanci.
4. V případě organizačních změn vedení FEKT VUT přednostně před podáním výpovědi nabídne zaměstnancům v rámci svých možností jiné pracovní uplatnění nebo vhodnou rekvalifikaci podle potřeb fakulty.
5. K výpovědi dané organizací nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru požádá vedení fakulty FV ZO předem o stanovisko (v případě člena FV ZO o předchozí souhlas) a k projednání vyše podrobně informovaného pracovníka.

V případě záporného stanoviska FV ZO k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru svolá děkan schůzku s FV ZO za účelem vysvětlení stanovisek. Až po této schůzce bude možno považovat za splněnou podmínku danou § 61 odst. 1 ZP.

6. Obě smluvní strany shodně konstatují, že zaměstnanec, který neplní pracovní povinnosti, které mu vyplývají z pracovní smlouvy a z právních předpisů, ohrožuje takovým chováním společné zájmy zaměstnavatele i zaměstnanců a není tudíž zájem jej dále zaměstnávat,

naopak je tak dána zaměstnavateli možnost použít kvalifikovaný výpovědní důvod k ukončení pracovního poměru ve smyslu příslušných ustanovení ZP.

7. Při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem bude personální a právní oddělení po zaměstnanci požadovat potvrzení o vypořádání se s ZO VOS FEKT (tj. s knihovnou - potvrzuje knihovna FEKT VUT).
8. V případě, že se zaměstnancem je ukončen pracovní poměr dohodou, není třeba předchozího projednání s odborovou organizací.

Článek 3

Dovolená

1. Úprava dovolené se řídí ustanovením § 211 a násl. ZP, příslušnými prováděcími předpisy, Kolektivní smlouvou VUT a Pracovním řádem VUT.
2. Vedoucí pracovišť, po konzultaci s pracovníky a s přihlédnutím k jejich oprávněným zájmům, zpracují podle zásad stanovených Zákoníkem práce (viz zejména § 217 a 218 ZP) **rozvrh čerpání dovolené** na kalendářní rok tak, aby dovolená, na kterou vznikne zaměstnanci v kalendářním roce nárok, byla do konce roku vyčerpána. Rozvrh čerpání dovolených zaměstnanců předloží vedoucí pracovišť personálnímu a právnímu oddělení FEKT v termínu, který určí tajemník fakulty. Tajemník fakulty předloží rozvrh čerpání dovolených nejpozději do 5. 6. kalendářního roku (za celou fakultu) k předchozímu projednání FV ZO.
3. **Vyslovením předchozího souhlasu FV ZO se stává rozvrh čerpání dovolené pro příslušný kalendářní rok závazným a platí, že data nástupu dovolené u všech pracovníků jsou tak zaměstnavatelem určena.**
4. Výjimky ze závazného rozvrhu čerpání dovolené povoluje v odůvodněných případech vedoucí pracoviště s tím, že je za řádné čerpání dovolené svých podřízených plně odpovědný.

Článek 4

Pracovní volno

1. Děkan FEKT VUT může zaměstnanci povolit čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy v rozsahu až 6 měsíců, pokud tím nebude ohrožen chod příslušného pracoviště. Podmínkou povolení pracovního volna bez náhrady mzdy je vyčerpání té části dovolené, na kterou zaměstnanci vznikl nárok ke dni nástupu pracovního volna a uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o délce a podmínkách pracovního volna bez náhrady mzdy.
2. Vedení fakulty poskytne v odůvodněných případech (např. jednání a konference VOS, sjezd apod.) na základě předchozího projednání pracovní volno s náhradou mzdy vybraným funkcionářům FV ZO (nebo zvoleným delegátům).

Článek 5

Pracovní prostředí

1. Zaměstnavatel zajistí pracovní podmínky a sociální zázemí zaměstnanců ve všech provozech fakulty tak, aby byly splněny odpovídající standardy, minimálně však musí být vyhověno příslušným ustanovením ZP (viz část pátá zákoníku práce), zákonu č. 309/2006

Sb., kterým se upravují další požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v pracovně právních vztazích, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vyhl. ČÚBP č. 48/1982 Sb. ve znění pozdějších změn a doplňků.

2. V dubnu každého roku vedení fakulty za účasti zástupce FV ZO provede prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních fakulty, zabezpečí také potřebná měření nebo expertízy. Zjištěné nedostatky vedení fakulty odstraní v dohodnutých termínech. Potřebná opatření investičního charakteru zahrne vedení fakulty do plánu na nejbližší období.
3. Další ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou uvedena v části V. kolektivní smlouvy VUT.

Článek 6

Mzdové záležitosti

1. O objemu mzdových prostředků fakulty na příslušný kalendářní rok a jejich rozdělení (tarifní mzdy, osobní a jiné příplatky, fondy odměn) bude - v návaznosti na návrh rozpočtu FEKT VUT – informován FV ZO (před projednáváním a schvalováním v AS FEKT).
2. Mzdové prostředky (s výjimkou odměn z fondu děkana a odměn při výročích - viz níže bod 4) budou na jednotlivá pracoviště fakulty rozdělovány podle zásad, které budou předem projednány s FV ZO (před projednáváním a schvalováním v AS FEKT).
3. Vedoucí pracovišť (ústavů) seznámí podřízené zaměstnance s celkovým objemem neinvestičních prostředků přiděleným pracovišti (ústavu), a to v jejich členění na
 - prostředky na osobní příplatky,
 - mimořádné odměny,
 - provozní prostředky a se záměry jejich využití

do 15 dnů po přidělení prostředků pracovišti (ústavu).

Vedoucí pracovišť (ústavů) seznámí podřízené zaměstnance s kritérii, ke kterým budou přihlížet při jejich pracovním a odborném hodnocení, např. při navrhování osobních příplatků.

V případech vyhodnotitelných kritérií budou zaměstnanci seznamováni s celkovým stavem na pracovišti.

4. U příležitosti významných životních a pracovních událostí zaměstnanců se poskytuje finanční odměna z prostředků zaměstnavatele na základě podkladů dodaných na personální a právní oddělení FEKT VUT v této výši:
 - 7 000,- Kč při životním jubileu dosažení 50 let věku,
 - 7 000,- Kč při životním jubileu dosažení 60 let věku,
 - 7 000,- Kč u příležitosti prvního skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
 - 3 000,- Kč u příležitosti narození dítěte (pouze u zaměstnanců s pracovním úvazkem 0,5 a vyšším na FEKT).

Odměna je vyplácena jednorázově, vždy v tom kalendářním roce, v němž došlo k rozhodné skutečnosti, zpravidla v nejbližším výplatním termínu, který následuje po datu, na které

případla příslušná událost. Podmínkou pro přiznání odměny je trvání pracovního poměru na VUT v Brně nepřetržitě nejméně tři roky k datu události.

5. Údaje o mzdě jsou považovány za osobní údaje ve smyslu ustanovení § 4 písmeno a) zákona č. 101/2000 Sb. v platném znění. Podle ustanovení § 5 citovaného zákona, v návaznosti na ustanovení § 314 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel smí údaje o mzdě zaměstnance poskytnout třetí osobě pouze **s předchozím souhlasem dotčeného zaměstnance.**
6. Vedení fakulty bude s FV ZO projednávat případné připomínky zaměstnanců (podané prostřednictvím FV ZO) k jejich mzdovému zařazení apod.

ČÁST III

Péče o zaměstnance

Článek 1

Stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v pracovním poměru celoroční závodní stravování, a to v menzách VUT.
2. Na stravování zaměstnanců v pracovním poměru na VUT v Brně bude poskytován příspěvek od zaměstnavatele podle ustanovení kolektivní smlouvy VUT.
3. Finanční příspěvek na závodní stravování zaměstnanců bude poskytnut za každou odpracovanou směnu s výjimkou dnů služebních cest, při kterých bylo poskytnuto stravě. Za pracovní směnu se pro tyto účely považuje směna v délce alespoň 3 hodiny.

Článek 2

Sociálně právní oblast

1. Zaměstnanci jsou oprávněni projednat s personálním a právním oddělením FEKT VUT své pracovněprávní záležitosti týkající se jejich činnosti na FEKT VUT. Pracovník personálního a právního oddělení FEKT VUT poskytne zaměstnanci na jeho žádost vysvětlení.
2. FV ZO v případě soudního pracovněprávního sporu zajistí členu ZO VOS FEKT právního zástupce. Část nákladů vynaložených na právní zastoupení ve věci uhradí členům VOS po dohodě s pracovníkem odborové organizace podle ustanovení řádu právní pomoci, uvedeném ve stanovách VOS.
3. Pokud se zaměstnanec domnívá, že došlo k porušení jeho práv nebo nároků garantovaných touto smlouvou, může se písemně domáhat nápravy, popř. vysvětlení u zástupců smluvních stran, tzn. u děkana fakulty, a je-li členem odborů, u předsedy FV ZO. Každý písemný podnět tohoto druhu musí adresát zodpovědět, resp. vyřešit do 15 dnů, ve zvláště složitých případech do 30 dnů, a to podáním písemné zprávy zaměstnanci.
4. V případě, že zaměstnavatel v rámci řízení o náhradě škody požaduje po zaměstnanci náhradu škody v částce vyšší než 5 000 Kč, je povinen o tom informovat FV ZO.

Článek 3

Rekreace, kultura, sport

1. FEKT VUT bude podporovat kulturní, zájmovou, sportovní a rekreační činnost svých zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, kteří povedou dětskou rekreaci, uvolnění ze zaměstnání s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce max. 3 týdnů v kalendářním roce, pokud se provozovatel této dětské rekreace smluvně zaváže fakultě mzdu uvolněného pracovníka plně refundovat. Podmínkou uvolnění zaměstnance pro tyto účely je kromě závazku refundace jeho mzdy souhlas přímého vedoucího.
3. Zaměstnavatel na vlastní náklady zajistí provoz knihovny beletrie.

ČÁST IV

Závěrečná a přechodná ustanovení

1. Obě smluvní strany přijímají tuto kolektivní smlouvu jako závazný právní dokument, jehož plnění bude průběžně kontrolováno zástupci obou stran, jakož i všemi ostatními zaměstnanci FEKT VUT.
2. Práva z platné kolektivní smlouvy jsou posuzována jako práva z pracovního poměru, tzn. řídí se podle platných pracovněprávních předpisů, zejména podle zákoníku práce a předpisů souvisejících.
3. Tato kolektivní smlouva je účinná od 1. 6. 2022. Uzavírá se na dobu do 31. května 2023.
4. Každá ze smluvních stran může podávat návrhy na změny kolektivní smlouvy. Postupuje přitom stejným způsobem jako při uzavírání KS. Změny a doplňky KS musí mít vždy písemnou formu, jiná ujednání KS nežli písemná jsou neplatná.
5. Zaměstnavatel do 15 dnů od uzavření této kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance FEKT VUT s jejím obsahem zpřístupněním textu KS na webu fakulty. Zaměstnavatel se zněním KS seznámí rovněž každého nově nastupujícího zaměstnance.
6. Pokud dojde k legislativním změnám, které budou mít dopad na ustanovení této KS, sjednají smluvní strany příslušný dodatek, který uvede text smlouvy do souladu se zákonem.
7. Kontrola plnění KS je veřejná, a to dvakrát do roka. Termíny po dohodě s vedením fakulty určí FV ZO.

V Brně dne 30. 5. 2022

Prof. RNDr. Vladimír Aubrecht, CSc.
děkan FEKT VUT

Bc. Šárka Krejčí
předseda ZO VOS FEKT