

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 a podle dalších právních předpisů mezi smluvními stranami, jimiž jsou:

Masarykova univerzita

veřejná vysoká škola

se sídlem v Brně, Žerotínovo nám. 9

zastoupená rektorem doc. PhDr. Mikulášem Bekem, Ph.D.

(dále jen „zaměstnavatel“)

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 v pracovněprávních vztazích zaměstnanců v pracovním poměru k Masarykově univerzitě (dále jen „MU“), jakož i některá práva a povinnosti účastníků této smlouvy.
2. Ujednání pracovních smluv, která sjednávají pro zaměstnance výhodnější podmínky než stanoví tato kolektivní smlouva, nejsou touto kolektivní smlouvou dotčena. V pracovní smlouvě nemohou být sjednány podmínky pro zaměstnance méně výhodně, než stanoví tato smlouva.
3. Ujednání obsažená v této kolektivní 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, působící na MU mimo rozsah působnosti této kolektivní smlouvy, nejsou touto kolektivní 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 další kolektivní smlouvu nebo jinou dohodu, která však nesmí upravit práva v pracovněprávních vztazích zaměstnanců MU sjednaná v této smlouvě méně výhodněji pro zaměstnance, než stanovila tato smlouva.
5. Za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jedná ZO, již 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.

Článek 2

Působnost smlouvy

1. Tato smlouva se v otázkách uvedených v čl. 3 až 14 vztahuje na všechna pracoviště zaměstnavatele a na případné právní nástupce, pokud není v této dohodě 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 jednací místnosti 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. Odborový orgán příslušné 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 předložení příslušných dohod o srážkách ze mzdy. Pro zajištění odvádění členských příspěvků je třeba předchozího písemného souhlasu zaměstnance se srážkou ze mzdy, doručeného příslušnému personálnímu oddělení. Souhlas se srážením odborových členských příspěvků může zaměstnanec odvolat písemným oznámením příslušnému personálnímu oddělení.
4. Po skončení zdaňovacího období provede zaměstnavatel zaměstnancům odpočet zaplacených členských příspěvků od základu daně (§ 15, odst. 7 zákona o daních z příjmu), a to na základě předloženého potvrzení odborové organizace o výši zaplacených členských příspěvků (§ 38,1 odst. 1 písm. j) zákona o daních z příjmu).
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 písemnosti adresované zaměstnavateli jako právnické osobě je tímto místem podatelna RMU.

Článek 4

Poskytování informací odborovým organizacím

1. Zaměstnavatel informuje KOR o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Tuto informaci bude zaměstnavatel poskytovat odborovým orgánům písemně dvakrát do roka, a to za 1. pololetí do 15.9. a za roční zúčtovatelné období do 15.2. následujícího kalendářního roku. Informace bude obsahovat počty zaměstnanců, rozdělení vyplacených mzdových prostředků na tarifní složku, výkonnostní příplatky, ostatní příplatky, odměny, náhrady mezd a průměrné mzdy celkem po jednotlivých organizačních jednotkách.
2. Zaměstnavatel informuje o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b), d) a f) a v § 280 odst. 1 písm. a), b) c) zákoníku práce KOR jedenkrát ročně ve výroční zprávě o činnosti a hospodaření k datu jejího zveřejnění.
3. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst a výběrových řízeních na úřední desce webových stránek MU <http://www.muni.cz/>
4. 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.
5. Zaměstnavatel poskytuje informace uvedené v předcházejících odst. 1, 2, a 4 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. Odborová organizace 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, že za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednání, a za účelem plnění povinností odborové organizace jako zástupce zaměstnanců, vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech

pracovištích o své činnosti a o obsahu informací a závěrech projednání se zaměstnavatelem, se budou využity Dokumentový server IS a www-stránky KOR umístěné na některém serveru zaměstnavatele. Odkaz na oba tyto zdroje informací pro zaměstnance bude umístěn v příslušné sekci www-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 popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření. Výbor ZO se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v očekávané 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 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 v dohodě se ZO. Čerpání dovolené je stanoveno na období od 1.1. do 31.12. běžného 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 v elektronické aplikaci INET MU.
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. Zaměstnanec však může současně požádat o prominutí úhrady odvodu za zaměstnavatele. O prominutí této úhrady rozhoduje příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky zaměstnavatele MU.

Článek 7 Pracovní poměr

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborové organizaci vždy do osmého dne čtvrtletí předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím čtvrtletí. V organizačních jednotkách, v nichž působí ZO, bude zpráva poskytována této ZO. V případě ostatních organizačních jednotek postoupí zaměstnavatel zprávu KOR. Zpráva bude členěna podle toho, zda jde o pracovní poměry na dobu neurčitou či určitou a v jaké délce a zda jde o pracovní poměry sjednané na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Článek 8 Sociální podmínky a odměny při životních výročích a při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu

1. Zaměstnanci náleží
 - a) při dovršení 50 a 60 let věku,
 - b) k datu přiznání starobního nebo plného invalidního důchodu, odměna až do výše

měsíčního průměrného výdělku na MU v předchozím kalendářním roce, nejméně však 5 000 Kč, za předpokladu, že jeho pracovní poměr k MU trval před splněním rozhodné skutečnosti nejméně 12 měsíců.

2. Pro stanovení výše odměny podle předchozího odstavce bude přihlédnuto k celkové délce trvání pracovního poměru a dosahovaným pracovním výsledkům.
3. Za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, může být zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5 000 až 20 000 Kč.
4. Odměny podle předchozích odst. 1 a 3 jsou splatné společně se mzdou v následujícím měsíci po vzniku nároku.
5. Zaměstnavatel vytváří sociální fond ve výši 1 % z objemu nákladů zúčtovaných na mzdy.
6. Finanční prostředky fondu budou použity prvotně na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců. 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 předpise MU. Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců jsou dána směrnicí rektora.
7. Zůstatky finančních prostředků jednotlivých HS mohou být dále použity na příspěvek zaměstnavatele na stravování a na úhradu nákladů spojených s očkováním proti chřipce a klíšťové encefalitidě poskytnuté zaměstnancům v zařízení smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb.
8. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům MU využívání svých sportovních zařízení po předchozí dohodě s provozovatelem.
9. 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.

Článek 9 Stravování

1. Podle ustanovení § 236 zákoníku práce umožní zaměstnavatel zaměstnancům ve všech směnách stravování, a to zejména ve vlastních menzách, popřípadě ve stravovacích zařízeních jiných subjektů. Rozhodnutí o formách stravování je v kompetenci rektora, kvestora, děkana a ředitele (vedoucího) součásti MU. Zaměstnavatel umožní stravování všem zaměstnancům v průběhu pracovní směny, pokud splňují podmínku výkonu práce, tj. odpracování pracovní směny v délce alespoň 3 hodiny.
2. Cena jednoho hlavního jídla poskytnutého zaměstnanci zaměstnavatelem v průběhu jedné pracovní směny v menze MU se snižuje o částku 44 Kč, kterou se zaměstnavatel podílí na provozních nákladech menzy (s výjimkou hodnoty potravin), jako zařízení závodního stravování
3. U ostatních forem stravování poskytuje zaměstnavatel příspěvek na stravování ve výši 44 Kč na stravenku v ceně 80 Kč.
4. Při splnění podmínky stanovené v odst. 1 má zaměstnanec nárok na zlevněnou cenu jednoho jídla nebo příspěvek na stravování na jedno jídlo za každou odpracovanou směnu.

5. Pokud je stanovená a odpracovaná délka pracovní směny delší než 11 hodin, vzniká zaměstnanci nárok na další jedno jídlo s příspěvkem na stravování nebo zlevněnou cenu jednoho jídla.

Článek 10

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) nebo dohodou z těchto 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). Odborový orgán se zavazuje, že návrh neprodleně projedná.
4. Se zaměstnancem, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, projedná zaměstnavatel před jeho skončením možnosti prodloužení tohoto pracovního poměru v případě, že o takové projednání zaměstnanec požádá. Jednání o prodloužení pracovního poměru zaměstnavatel zahájí do patnácti pracovních dnů ode dne doručení žádosti zaměstnance. Zaměstnanec může k jednání přizvat zástupce příslušného odborového orgánu.

Článek 11

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 peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem práce nebo na základě mzdových práv z pracovněprávního vztahu daných vnitřním předpisem nebo Kolektivní smlouvou.
3. 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 podle druhového vymezení v pracovní smlouvě, rámcové charakteristiky pracovní funkce, předepsané kvalifikace a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.
4. V návaznosti na zvýšení tarifů sjednané k 1.1.2013 zaměstnavatel projedná s KOR do 31.12.2013 vývoj tarifů v roce 2014 tak, aby bylo v roce 2015 dosaženo podílu 50 % zaručené mzdy ve vztahu k celkové mzdě.
5. Zaměstnavatel se zavazuje vypracovat kritéria pro přiznání mimotarifních složek mzdy. Zásady těchto pravidel budou projednány s KOR do 31.1.2014 tak, aby pravidla nabyla účinnosti od 1.1.2015.

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 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 částku určenou zaměstnancem 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 12 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 a studentů, 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, osobní ochranné 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 na zařízeních se zobrazovacími jednotkami (monitory) 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 zdraví neohrožujícího pracovního prostředí svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; přitom má právo obrátit se na přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance případně další nadřízené vedoucí zaměstnance 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 závad 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 § 39 zákona č. 258/2000 Sb. 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 13
Pracovnílékařské služby

1. V rámci pracovnílékařských služeb zaměstnavatel umožní zaměstnancům, vykonávajícím práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, absolvovat pracovnílékařské prohlídky u svého registrujícího praktického lékaře.
2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené s pracovnílékařskou prohlídkou uskutečněnou u jiného než smluvního lékaře včetně nákladů za výpis ze zdravotní dokumentace následující měsíc po předložení dokladu o výsledku prohlídky a dokladu o zaplacení. U vstupní lékařské prohlídky může být úhrada dohodnuta jinak.
3. Zaměstnancům Masarykovy univerzity poskytuje pracovnílékařské služby smluvní poskytovatel pracovnílékařských služeb ve zdravotním zařízení v Brně, Žerotínovo nám. 9.
4. Pro zaměstnance Lékařské fakulty mohou být pracovnílékařské služby zajišťovány také příslušným poskytovatelem pracovnílékařských služeb fakultních nemocnic v Brně.

Článek 14
Pracovní doba

1. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se sjednává na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 15
Platnost a účinnost smlouvy

1. Příspěvek zaměstnavatele na stravování se zvyšuje s účinností od 1. 5. 2013.
2. Výše příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců se mění s účinností od 1. 5. 2013.
3. Smlouva se vyhotovuje v počtu dvou výtisků a je podepsána představiteli obou smluvních stran.
4. Zaměstnanci budou s obsahem této smlouvy seznámeni prostřednictvím www stránek MU do tří dnů od jejího uzavření.
5. Smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran.
6. Smlouva je účinná od 1. 3. 2013 a uzavírá se podle § 26 odst. 1 zákoníku práce na dobu určitou do 31. prosince 2014.

V Brně dne 25.3.2013

.....
doc. PhDr. Mikuláš Bek, Ph.D.
rektor

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