



**Zápis z kolektivního vyjednávání kvestora Přidala a KOR UP  
v pátek 17. 1. 2020 od 13:00 hodin v malé zasedací místnosti RUP**

---

Účast

- zastoupení zaměstnavatele:
  - rektor UP prof. Miller – osobně na závěr jednání
  - kvestor UP Ing. Přidal – osobně
  - ved. odd. řízení a rozvoje lidských zdrojů Mgr. Kysučanová - osobně
  - právník RUP Mgr. Černohouz – osobně
  
- zastoupení odborů:
  - KOR UP: Mgr. Ondřej Kučera, Ph.D., předseda – osobně
  - ZO VOS FF UP: Mgr. Bronislava Macháčková, místopředsedkyně – osobně
  - ZO VOS PřF UP: Ing. Ondřej Kolář, místopředseda - osobně
  - ZO VOS PdF UP: Mgr. Tomáš Hubálek, Ph.D., člen výboru/pověřen - osobně
  - ZO VOS FZV UP: Mgr. Andrea Šperková, předsedkyně – osobně
  - ZO VOS FTK UP: RNDr. Svatopluk Horák, předseda – osobně
  - ZO VOS RUP: Ing. Simona Sigmundová, předsedkyně – osobně
  - Ing. Miroslav Poláček, člen výboru - osobně
  - ZO VOS SKM UP: Jitka Fantulová, předsedkyně – osobně

**Program:**

Vyjednávání o kolektivní smlouvě

1. délka dovolené pro THP
2. sick-days
3. zkrácení pracovní doby
4. valorizace mezd – inflace

**Kvestor:** zahájil jednání v zastoupení rektora a prorektora Lacha s tím, že se rektor kvůli jednání na MŠMT opozdí.

**Dr. Kučera:** předestřel všechny 4 body jednání, lze je rozdělit do dvou oblastí:

**první** se týká dovolené a pracovní doby,  
**druhá** mezd.

**K první oblasti:**

Dle sdělení pror. Lacha na minulém jednání rektor souhlasí s prodloužením dovolené pro THP o 2 dny, se sick-days nikoli. V tomto případě KOR navrhuje kompromisní variantu prodloužení dovolené na 35 dní, druhou možností je u 3 dnů sick-days náhrada mzdy ve výši nikoli 100 %, ale jen 80 %.

**Kvestor:** má pověření souhlasit s prodloužením dovolené pro THP na 30 dní ze stávajících 28, ostatní požadavky souvisí s pracovním řádem, harmonogramem, je třeba projednat s děkany – navrhuje oddělit na samostatné další jednání. FZV a LF má již nyní problém s 28 dny dovolené vzhledem k úvazkům na LF a FNOL.

**Mgr. Černohouz:** hovořil s předsedou odborů na LF a ti nemají žádné takové požadavky. Je potřeba propočítat dopady vzhledem k výše uvedeným požadavkům.

#### **K druhé oblasti:**

- navrácení inflační doložky, tedy valorizace mezd o výši inflace pro všechny zaměstnance UP,
- navýšení mzdového tarifu THP o procentní nárůst minimální mzdy,
- navýšení mezd na UP kopírující každoročně procentuální navýšení minimální mzdy, což letos činí 8 %.

**Kvestor:** je třeba precizně specifikovat, aby vedení mohlo reagovat. Pokud by se zapracovalo do KS, má vyšší platnost než VMP. Lze hovořit i o formě odměn např. 12násobek inflace za rok vyplatit ve 2 odměnách apod. Závislost na rozpočtu – při snížení nelze zaručit navyšování mezd.

**Dr. Hubálek:** stanovit hranici případného snížení rozpočtu, kdy by odbory byly ochotny přistoupit na to, že se v daném roce mzdy nenavýší.

**Ing. Sigmundová:** pokud bude vedení vůči odborům seriózně plnit svoji informační povinnost podle ZP, je přece možné bezprostředně reflektovat aktuální ekonomickou situaci součástí a vydat dodatek ke KS.

**Dr. Hubálek:** závěr jednání je tedy pouze prodloužení dovolené pro THP o 2 dny, o dalším se bude jednat?

**Mgr. Macháčková:** kdy mohou odbory očekávat vyjádření k návrhům a uskuteční se další jednání?

**Dr. Kučera:** jednání i schválení nové KS se neúměrně protahuje, navrhuje prodloužení dovolené na 30 dní zakotvit v dodatku ke stávající KS.

**Mgr. Černohouz:** plánoval do konce března poslat návrh nové KS, ale bude-li nyní muset pracovat na dodatku, vše se opozdí.

**Rektor:** příští týden se sejde s kvestorem a dalšími z vedení UP a do 2-3 týdnů navrhne další termín jednání.

#### **Závěr (shrnutí a návrhy odborů v kolektivním vyjednávání)**

KOR předkládá vedení následující varianty řešení požadavků ve vyjednávání:

##### **Návrhy ve věci délky pracovní doby, dovolené a sick-days**

1. Původní požadavek odborů byl 30 dní dovolené a 3 dny sick-days pro THP s náhradou mzdy 100 %.
2. Odbory jsou ochotné ústupku, a to návrhem buď
  - a. na 30 dní dovolené pro THP a 5 dnů sick-days s výší náhrady mzdy za sick-days snížené na 80 % nebo
  - b. 35 dní dovolené pro THP, bez sick-days.

Výši dovolené navrhují odbory též s ohledem na neakceptování návrhu na zkrácení pracovní doby zaměstnanců UP. Tj. výše zmíněný návrh již bere na vědomí neakceptování zkrácení pracovní doby.

Vzhledem k návrhu vedení UP rozdělit jednání o navýšení počtu dní dovolené pro THP o 2 dny na 30 s oddělením dalších požadavků na následná jednání, KOR žádá o zakotvení 30 dnů dovolené pro THP formou dodatku ke stávající KS ihned a v případě dalšího návrhu, jakmile bude dosaženo shody.

##### **Návrhy ve věci mezd**

1. Odbory očekávají navrácení inflační doložky do kolektivní smlouvy. Její vyjmutí bylo vstřícným krokem odborové organizace směrem k vedení UP beroucí v potaz probíhající ekonomickou krizi v letech 2010 - 2013 (viz Dodatek č. 2 ke KS z 15. 6. 2011). Avšak dosud i přes změnu ekonomického vývoje ke konjunktúře – min. od roku 2014 (!) - nebyl tento bod do kolektivní smlouvy navrácen, ačkoli takto zněla původní dohoda.

- a. Navýšení mzdy se bude týkat vždy navýšení celé mzdy podle mzdového výměru.
  - b. Lze stanovit dolní hranici inflace (1 %), pod kterou v daném roce k navýšení nedojde, a bude se kumulovat pro rok následující.
  - c. Je na vedení, jaký zvolí termín pro tuto změnu – nemusí proběhnout k 1. 1., ale např. k 1. 7.
2. Odbory žádají navýšení mzdového tarifu pro letošní rok o 8 % pro THP vzhledem k navýšení minimální mzdy o stejný poměr.
  3. Odbory žádají zakotvení automatického přepočtu mzdové tabulky pro THP, pokud dojde ke změně výpočtu minimální mzdy, resp. nejnižší zaručené mzdy (viz příloha Minimální mzda a příplatky ke mzdě 2020).
    - a. Odbory nemají problém s klauzulí o neaplikování tohoto pravidla při poklesu rozpočtu UP o více než 2 % v daném roce tak, aby nebyla ohrožena rozpočtová stabilita.

KOR očekává od vedení UP návrh termínu dalšího kolektivního vyjednávání v rozmezí max. do 3 týdnů, nejlépe v pátek, jak bylo ústně dojednáno.

Zapsala dne 17. 1. 2020

Mgr. B. Macháčková

Schválili:

Mgr. Ondřej Kučera, Ph.D., předseda KOR UP, v. r.

## Minimální mzda a příplatky ke mzdě

Předpis č. 567/2006 Sb.

Znění od 1. 1. 2020

### Nejnižší úrovně mzdy zaručené

Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána kolektivní smlouvou, jsou chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd „mzdou zaručenou“. Vykonávaná práce je odstupňovaná podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti **do osmi jednotlivých skupin**, přičemž pro každou z nich je stanovena nepodkročitelná (nejnižší) úroveň zaručené mzdy. Pro zaměstnavatele tak není závazná pouze minimální mzda, ale je třeba odměňovat minimálně na úrovni příslušných skupin mzdy zaručené. A ta roste s každým zvýšením mzdy minimální.

Obdobně jako u minimální mzdy jsou i nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoveny jak hodinově, tak měsíčně a obdobně jako mzda nižší než minimální mzda se i mzda nižší než zaručená musí doplácet. Do mzdy nebo platu se pro tento účel nezahrnuje mzda nebo plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a neděli. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se nevztahují na dohody konané mimo pracovní poměr.

#### § 3

#### Nejnižší úrovně zaručené mzdy

(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	87,30	14 600
2.	96,30	16 100
3.	106,40	17 800
4.	117,40	19 600
5.	129,70	21 700
6.	143,20	24 000
7.	158,10	26 500
8.	174,60	29 200