

## Zápis z jednání Koordinační rady UP dne 1. prosince 2014

### A. Účast

- Zástupci základních odborových organizací na UP

LF: MUDr. Zdeněk Hložek, Ph.D., zastoupen Mgr. Radkou Filipčíkovou, Ph.D., MBA

FF: doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D. – osobně  
Mgr. Bronislava Macháčková, místopředsedkyně

PřF: RNDr. Miloslav Závodný – osobně

PdF: doc. Mgr. Antonín Staněk – omluvil se

FTK: PaedDr. Zbyněk Janečka, Ph.D. – osobně

SKM: pí Anna Vodrážková – osobně; schvaluje zápis

RUP: Ing. Simona Sigmundová – osobně; pořizuje zápis

pí Jitka Barnetová, vedoucí odboru personalistiky a mezd RUP; metodička UP pro PaM, členka výboru

- Zástupce zaměstnavatele:

Mgr. Ondřej Kučera, prorektor UP pro organizaci a rozvoj, rektorem pověřený kolektivním vyjednáváním.

### B. Kontrola zápisu z jednání KOR dne 24-09-2014

Prorektor Kučera požádal o opravu textu ve 2. odstavci bodu 4. zápisu („... **že mzdové tarify budou zvýšeny počínaje 1. lednem 2015**“), protože o detailech nové úpravy mezd na UP bude vedení ještě znovu jednat, a tak není možné již nyní s určitostí stanovit, od kdy bude novelizovaný vnitřní mzdový předpis účinný.

Předsednictvo změnu zápisu akceptovalo, v kontextu zní text po úpravě takto: „Ze strany zaměstnanců se ozývá stále hlasitěji požadavek na úpravu mzdových tarifů; plošně byly zvýšeny naposledy v roce 2006. Odbory opakovaně vyšly vedení UP maximálně vstřícně, když v době restriktivních opatření vlády realizovaných v souvislosti se světovou hospodářskou recesí přistoupilo k dohodě o stagnaci mezd na dlouhé období 2010 až 2014.<sup>1</sup>“

P. prorektor Kučera sdělil, že **mzdové tarify budou upraveny směrem nahoru v roce 2015**, a sice v návaznosti na změnu vládního nařízení, kterým se zvyšuje minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Plošné navyšování mezd od tohoto listopadu, k němuž dochází u zaměstnanců ve veřejných službách a správě, se netýká veřejných vysokých škol, a tedy ani UP.“

### C. Program jednání

1. Projednání návrhů novelizovaných vnitřních norem UP
  - 1.1. Sociální fond
  - 1.2. Dohoda odborů a UP o opakovaném uzavírání pracovního poměru na dobu určitou
2. Úprava mzdových tarifů
3. Různé

#### 1. Projednání návrhů novelizovaných vnitřních norem UP

##### 1.1. Sociální fond

Vnitřní normy, kterých se novelizace týká, jsou uvedeny v zápise z posledního jednání KOR:

- dodatek č. 2 směrnice rektora č. B3-08/4-SR *Pravidla tvorby a užití sociálního fondu na UP v Olomouci* včetně přílohy 1 až 4:
  - > žádost zaměstnance o poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem/na doplňkové penzijní spoření/na soukromé životní pojištění,
  - > oznámení zaměstnance/zaměstnavatele o změnách při poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem/na doplňkové penzijní spoření/na soukromé životní pojištění,
  - > smlouva o zápůjčce,

<sup>1</sup> Více na [http://www.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/dokumenty/...](http://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/dokumenty/...)

- > *dohoda o srážkách ze mzdy k zajištění zápůjčky poskytnuté ze sociálního fondu;*
- *dodatek č. 1 metodického pokynu kvestorky č. B3-08/3-MPK Postup při poskytování příspěvků, darů a návratných bezúročných zápůjček ze sociálního fondu UP v Olomouci*), byly členům KOR rozeslány k posouzení. Několik málo připomínek, které někteří z členů KOR předložili, byly vypořádány.

Pani Barnetová, vedoucí OPM RUP, upozornila na to, že „oznámení“ povinně vydávané podle čl. 6 směrnice B3-04/08 nemá formu závazného dokumentu UP, přestože tato oznámení jednoznačně konkretizují pravidla čerpání fondu stanovená směrnicí a jsou tak stěžejním podkladem z hlediska účetního i daňového s dopadem do hospodaření každé ze součástí. Přimlouvá se, aby tato „oznámení“ napříště měla formu závazného dokumentu.

Přítomní se shodli na tom, že směrnice o tvorbě a užití sociálního fondu na UP sice novelizována byla, nikoli však ve smyslu odstranění kolize s legislativou, a to i přesto, že změnu pravidel nerespektujících zásadu rovného přístupu k zaměstnancům údajně začalo na fakultách vyjednávat už předchozí vedení, když v roce 2013 KOR skutečnost, že sociální fond UP se netvoří a nečerpá v souladu s příslušnými předpisy, projednalo a vyzvalo vedení UP, aby bylo bez zbytečného odkladu realizováno účinné opatření k odstranění důsledků této kolize, tj. diskriminace a nerovného zacházení (usnesení KOR z roku 2013).

Formulován návrh usnesení. Hlasování o návrhu: **6-0-0**. Usnesení přijato.

#### **Usnesení č. 8-2014**

**KOR UP vyzývá vedení UP, aby pravidla tvorby a užití sociálního fondu upravilo s respektem k principu rovného zacházení ve smyslu § 16 ZP.**

**Současně doporučuje, aby oznámení vydávané podle čl. 6 směrnice B3-04/08-SR - Pravidla tvorba a užití sociálního fondu na UP mělo charakter závazného dokumentu ve smyslu směrnice rektora B3-05/2-SR Vnitřní předpisy a normy UP .**

### **1.2. Dohoda odborů a UP o opakovaném uzavírání pracovního poměru na dobu určitou**

Členové KOR měli možnost seznámit se s návrhem předem. Vzhledem k tomu, že schvalovací procedura je časově velmi náročná - dohoda se musí nechat registrovat ministerstvem, dnešní jednání je poslední příležitostí uplatnit případné připomínky, než bude ve finální podobě předložena k podpisu předsedům ZO a rektorovi.

Vedoucí odboru personalistiky a mezd RUP připomněla, že v novém roce by vedoucí zaměstnanci měli rozhodovat o dalším zaměstnávání již podle tohoto postupu, dohodu je proto potřeba podepsat co nejdříve, aby nastala její účinnost.

Formulován návrh usnesení. Hlasování o návrhu: **6-0-0**. Usnesení přijato.

#### **Usnesení č. 9-2014**

**KOR UP schvaluje text dohody o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou ve znění, které bylo předloženo, a zavazuje se uzavřít tuto dohodu s vedením UP.**

Zástupci ZO budou vyzváni k podepsání e-mailem.

## **2. Úprava mzdových tarifů**

Pan pror. Kučera: Pokud jde o finance a možnosti UP s výhledem do příštího roku, zásadní bude stav a poměr prostředků ze zdrojů 11 (příspěvek MŠMT A+K) a 30 (RVO). Vedení o navýšení tarifů uvažovalo, za tím účelem byly vytvořeny dva modely tabulky tarifních mezd: jeden model počítal s navýšením mezd o 8,2 % a jeden o 9,8 %; druhý počítal s tarifí navýšenými podle zákona o nejnižší zaručené mzdě. Od záměru valorizovat mzdy v tomto rozsahu však muselo ustoupit, protože rozpočet UP bude minimálně do doby opětovaného čerpání z jiných než „domácích“ zdrojů značně napjatý. Až teprve po úpravě tabulkových mezd v důsledku zvýšení minimální zaručené mzdy od příštího roku, jak ji upravuje kolektivní smlouva, a až budou k dispozici korektní údaje pro příští rozpočtové období, tak teprve pak můžeme začít racionálně diskutovat o úpravě tarifů směrem nahoru. Je však potřeba počítat s tím, že objem prostředků z MŠMT větší

nebude, třebaže došlo ke změně v metodice přispívání na VaV činnost. Rozbory ukazují, že 28 % celkového rozpočtu UP pokrývá právě VaV, je to strukturální jev. Vedení zamýšlí navrhnout senátu nový, efektivnější způsob dělení financí.

Sdělení pana prorektora a stejně tak ani stanovisko vedení, které prezentoval na společném jednání s KOR 29-09-2014, rozhodně nejsou z těch, které by zaměstnanci kvitovali s pochopením. Dotazů na navýšení tzv. tarifů přibývá, protože mzda se ze zákona upravila pouze ve mzdových třídách 1 až 3, o valorizaci tarifů tak fakticky nelze vůbec hovořit.

KOR UP od přítomného pana prorektora Kučery žádá jednoznačnou odpověď na otázku, zda vedení počítá s plošným navýšením tarifů, konkrétně od kterého měsíce příštího roku, a zda předpokládané procento pokryje alespoň míru inflace.

V tuto chvíli není pan pror. Kučera kompetentní takto formulovaný dotaz zodpovědět, domnívá se, že v nejbližších měsících, kdy se bude připravovat návrh rozpočtu ke schválení senátem, nebude pan rektor ochoten hovořit o konkrétních cifrách.

Přítomní předsedové ZO postupně vyjádřili své zklamání z postoje vedení UP k návrhu odborů na navýšení mezd - očekávali větší vstřícnost a snahu vedení realizovat ujednání z roku 2010, neboť nyní pro to objektivně nastaly příznivé podmínky, když UP je ekonomicky v dobré kondici. Jsou přesvědčeni, že zastavení propadu nominálních tarifních i reálných mezd převážně většiny zaměstnanců UP, ve srovnání se zvyšující se průměrnou mzdou v ČR, je společným zájmem obou vyjednávajících stran, taktiku vedení tak považují přinejmenším za nekorektní.

Formulován návrh usnesení. Hlasování o návrhu: 6-0-0. Usnesení přijato.

#### **Usnesení č. 10-2014**

- **Požadavek na zvýšení tarifních mezd mají odbory za oprávněný, proto prostřednictvím pana prorektora Kučery, pověřeného p. rektorem k jeho zastupování a rozhodování ve věcech kolektivního vyjednávání s odborovými organizacemi na UP, apelují na zaměstnavatele, aby v souladu s kolektivní smlouvou, ve znění jejích dodatků, pokračoval v započaté diskusi o navýšení tarifních mezd zaměstnancům UP. Od vedení očekávají informaci, o jakém procentní navýšení tarifních mezd vedení rozhodlo a s jako účinností.**
- **Odbory mají zájem účastnit se prostřednictvím svých zástupců jednání o rozpočtu na rok 2015 a střednědobém plánu financování.**

P. prorektora Kučeru mrzí, že odbory podezírají vedení UP z taktizování v neprospěch vlastních zaměstnanců. Vedení je schopno položit na stůl návrh s konkrétními čísly v poměrně krátké době, finální rozhodnutí však skutečně není možné očekávat dřív, než po zákonné úpravě tarifů, když už budou zřetelné vymezeny rozpočtové kontury. Usnesení KOR UP samozřejmě přeneseme do vedení.

### **3. Různé**

Paní Mgr. Macháčková, ZO FF, otevřela diskusi o stravenkách dotazem na jejich hodnotu a na částku, kterou na ně zaměstnavatel přispívá. Nominální hodnota poukázek se v rámci UP liší i 20 Kč. Z čeho takováto praxe plyne?

Na dotaz reagovali pan prorektor Kučera, paní J. Barnetová, ved. OPM RUP (ZO RUP), paní A. Vodrážková (ZO SKM).

- Na UP je poskytnutí příspěvku na stravování upraveno kolektivní smlouvou: o nominální hodnotě stravenek a rovněž o částce, kterou zaměstnancům na nákup stravenky přispějí, rozhodují součástí samostatně. Příspěvek je limitován daňovou uznatelností - podle metodického pokynu kvestora B3-6/2001 může UP nebo její součást zaměstnanci na stravenky přispívat maximálně částkou, která je pro něho podle zákona o dani z příjmu daňově účinná, a ta představuje nejvýše 55 % ceny jednoho jídla za odpracovanou směnu. Výše příspěvku se tedy odvíjí od nominální hodnoty stravenky. Částka odpovídající 55 % nominální hodnoty stravenky je podle metodického pokynu kvestora limitní, příspěvek tedy může být i menší.
- Příspěvek zaměstnavatele na stravování např. i formou stravenky je jeho dobrovolným plněním, není na něj právní nárok. Zaměstnavatel splní svoji zákonnou povinnost už jen tím, že zajistí vhodné místo a čas na konzumaci jídla, které si zaměstnanec sám koupí nebo přinese z domu. Určitě však není povinen jídlo zajišťovat nebo dokonce hradit, byť částečně.

- Rozhodnutí zaměstnavatele, že stravování zaměstnancům bude zajišťovat a navíc na ně i finančně přispívat, je skutečně dobrovolné, zaměstnavatel je povinen stravování zaměstnancům pouze umožnit. Právní rámec je dán zákoníkem práce - v § 236 ZP zaměstnavateli ukládá povinnost umožnit svým zaměstnancům ve všech směrech stravování.  
Avšak jestliže se tak rozhodne, možnost využívat této výhody musí mít všichni zaměstnanci bez rozdílu, a to za podmínek, které zaměstnavatel určí odpovídajícím řídicím dokumentem nebo které dohodne v kolektivní smlouvě s odbory. Jde totiž o plnění peněžité hodnoty a v takovém případě to zaměstnavateli ukládá zákon jako povinnost (§ 16 ZP).
- Stravování v menze je zvýhodněné z titulu příspěvku zaměstnavatele: zaměstnanec zaplatí za jídlo částku, která je uvedená v objednávkovém systému (vztahuje se však jen na jedno hlavní jídlo, bez polévky a salátu). Daňové zvýhodnění se do ceny jídla pro zaměstnance promítá, už když se tvoří vzorec pro kalkulaci. Hlavní jídlo si tedy zaměstnanec kupuje za zvýhodněnou cenu a součást za svého zaměstnance doplácí zbytek do kalkulované ceny menze z vlastních provozních prostředků. To jsou pak pro UP daňově uznatelné výdaje/náklady. Otázkou zůstává, nakolik je pro zaměstnance tato cena výhodná, když hlavní jídlo dnes není totéž co hlavní chod, tedy včetně polévky a salátu nebo kompotu, jak tomu bylo dřív.
- Kromě tradičního stravování v menze se zaměstnanci mohou stravovat i mimo UP - zákon hovoří o „zajištění stravování prostřednictvím cizího subjektu“, ale i v tomto případě za jídlo platíme také jen částečně. Příspěvek se odvíjí buď od hodnoty jídla odebraného z menzy, nebo od nominální hodnoty stravenky, kterou lze uplatnit jak v zařízeních veřejného stravování mimo UP, tak v menze i ve výdejnách UP (s výjimkou výdejny RUP, kde není pokladna), příp. je možné hodnotu stravenky v korunách převést na kartu a platit prostřednictvím této karty.
- Možnosti přispívat na stravování zaměstnanců, resp. na sníženou úhradu za jídlo navíc ještě ze sociálního fondu využívají snad jen na FZV a LF. V současnosti na UP fakticky není vytvořen jeden sociální fond, reálně tvoří své sociální fondy součásti. Směrnice rektora upravuje čerpání prostředků ze sociálního fondu jen rámcově, takže součásti mají možnost se pohybovat v takto nastaveném rámci i tímto způsobem.

Formulován návrh usnesení. Hlasování o návrhu: **6-0-0**. Usnesení přijato.

#### **Usnesení č. 11-2014**

**KOR UP bere na vědomí, že současný způsob přispívání zaměstnavatele na cenu jídla pro zaměstnance v menze nebo na cenu stravenky je upraven v mezích obecně platných právních předpisů a je v souladu s kolektivní smlouvou, ve znění jejích dodatků.**

Termín příští schůzky KOR UP bude dohodnutý s ohledem na reakci vedení UP.

Olomouc 05-12-2014

Zapsala Ing. Simona Sigmundová