



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

I.

Úvodní ustanovení

Ústav chemických procesů AV ČR, v. v. i.
IČO: 67985858
Sídlem: Rozvojová 135/1, 165 02 Praha 6
zastoupený Ing. Michalem Šycem, Ph.D.
(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu Ústav chemických procesů AV ČR, v. v. i.
IČO: 01874691
Sídlem: Rozvojová 135/1, 165 02 Praha 6
zastoupená předsedou Ing. Stanislavem Šabatou
(dále jen „ZO“ nebo „odborová organizace“)

uzavřely tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva je uzavřena na základě § 22 zákoníku práce a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci týkající se pracovních, mzdových a sociálních otázek, které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců a pro zachování sociálního smíru.

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance veřejné výzkumné instituce a je závazná pro obě smluvní strany.

Nároky, které vzniknou z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

II.

Spolupráce smluvních stran

Podmínky pro činnost základní organizace odborového svazu

Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (členům výboru ZO, popř. členům rady zaměstnanců, pokud bude u zaměstnavatele ustavena) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Poskytne místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožní využívat pro jejich činnost svoji kancelářskou techniku, např. telefon, kopírku, počítač apod., hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků pro účast na schůzích, seminářích a školení.

Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek ze mzdy, a tyto odvádět na účet odborové organizace.

Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům ZO, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členského příspěvku podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu ve znění pozdějších předpisů.

V pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, kteří nejsou odborově organizováni, jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru podle § 286 odst. 6 ZP, jejich jménem, pokud zaměstnanec neurčí jinak.

Při sjednávání změn, popř. dodatků k této kolektivní smlouvě, jedná za odborovou organizaci orgán určený jejími stanovami.

III. Poskytování informací ZO

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO informovat o vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních kategorií, a to na vyžádání ZO 2x ročně.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO informovat o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou a o nabídce volných pracovních míst.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat odborovou organizaci pravidelně.

Mimo termíny uvedené v předchozích ustanoveních má odborová organizace právo požádat zaměstnavatele o poskytnutí náležitých informací v případech a v rozsahu uvedeném v předchozích ustanoveních, popř. o jejich doplnění nebo upřesnění. Odborová organizace má právo požádat zaměstnavatele o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení. Zaměstnavatel svolá tuto schůzku v případech stanovených v § 280 a § 287 zákoníku práce, pokud se bude jednat o projednání skutečností a organizačních záležitostí, které zákoník práce taxativně vyžaduje projednat se zaměstnanci či s odborovou organizací. V jiných případech může zaměstnavatel rozhodnout, že tuto schůzku svolá, pokud půjde z jeho pohledu o zřejmé závažné důvody.

O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle čl. II. a čl. III. této kolektivní smlouvy se pořizuje zápis ve dvou vyhotoveních. Shodnou-li se zástupci smluvních stran na konkrétních závěrech, musí být tyto závěry v zápise uvedeny. Jestliže se jednajících strany na tom dohodnou, musí být zápis vyhotoven bezprostředně po skončení jednání, jinak bude zápis vyhotoven do pěti pracovních dnů po skončení jednání. Za vyhotovení zápisu odpovídá zaměstnavatel. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.

IV. Rozsah spolurozhodování ZO

- Obě smluvní strany se dohodly na spolurozhodování v těchto případech:
- podle § 61 odst. 2 při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 2 let po skončení funkčního období,
 - podle § 108 odst. 5 při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- podle § 199 odst. 2 při zmocnění pro úpravu v nařízení vlády ČR určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,
- podle § 217 odst. 1 při sestavování rozvrhu dovolených,
- podle § 220 při určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené,
- podle § 306 odst. 4 při vydávání pracovního řádu,
- podle § 209 odst. 2 zákoníku práce při uzavírání písemné dohody, podle níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, která bude stanovena dohodou zaměstnavatele s odborovou organizací pro každý případ zvlášť,
- podle § 225 zákoníku práce odborová organizace spolurozhoduje o používání sociálního fondu,
- pokud je podle právních předpisů a ujednání v Příloze č. 1 této kolektivní smlouvy třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

Pro smírné řešení individuálních sporů mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci může za zaměstnance na vyžádání jednat odborová organizace. V případě, že zaměstnanec vyjádří s takovým postupem nesouhlas, může být zvolen tzv. mediátor na základě shody zaměstnavatele a odborové organizace pro smírné nalezení řešení sporu.

V.

Pravidla pro odměňování zaměstnanců ve veřejných výzkumných institucích

Pravidla pro odměňování zaměstnavatel stanoví vnitřním mzdovým předpisem (§ 113), jehož součástí bude také katalog prací. Zaměstnavatel je povinen systém odměňování a hodnocení zaměstnanců projednat s odborovou organizací.

Termín výplaty mzdy

Pravidelný termín výplaty mzdy je 10. den každého kalendářního měsíce. Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance bude při výplatě mzdy na svůj náklad a odpovědnost poukazovat částku určenou zaměstnancem na účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům přístup k dokladům, na jejichž základě mzdu vypočetl, a to vždy do 5 pracovních dnů bezprostředně následujících po pravidelném termínu výplaty mzdy, jinak předloží zaměstnanci uvedené doklady kdykoli na základě jeho žádosti.

VI.

Pracovní doba a doba odpočinku

Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, je rovnoměrně rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Začátek je v 7:15, konec v 15:45 h. Jednotliví zaměstnanci si mohou po dohodě se zaměstnavatelem termín nástupu a ukončení upravit.

Přestávka v práci činí 30 minut v polední době.

Podle § 96 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence odpracované doby a doby pohotovosti, popř. do jeho účtu pracovní doby, je-li uplatněno konto pracovní doby. V případě sporu zaměstnanec se zaměstnavatelem si odborová organizace vyhrazuje právo na informace.

Dovolená

Výměra dovolené podle § 212 odst. 1 se prodlužuje o 1 týden nad zákonem stanovenou délkou dovolené.

Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží odborové organizaci ke schválení návrh rozvrhu čerpání dovolené za kalendářní rok členěný podle jednotlivých organizačních útvarů, nejpozději do 31.3. Zároveň bude zaměstnavatel přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky.

VII.

Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Vznik a změny pracovněprávního vztahu

Zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru, zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku.

Trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí § 39 odst. 2 a odst. 3 zákoníku práce.

Ve smyslu § 39 odst. 4 zákoníku práce si smluvní strany vymezují okruhy zaměstnanců, se kterými je nutno prodlužovat pracovní poměry na dobu určitou opakovaně s ohledem na zvláštní povahu prací, a v to v následujícím rozsahu a ve vztahu k následujícím zaměstnancům:

Vědečtí pracovníci, kteří jsou atestováni a dále doktorandi v rozsahu dle stupně 2 až 5 ve smyslu Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR účinného od 1. 1. 2009.

Zvláštní povaha prací je dána zejména specifiky plnění pracovních úkolů se zřetelem k postavení zaměstnavatele jako veřejné výzkumné instituce ve smyslu z.č. 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích, kdy povaha pracovních úkolů spočívá zejména v plnění výzkumných a vývojových úkolů vázaných na účelově vázané prostředky, přičemž z povahy věci nelze uzavírat pracovní poměry u vybraných pracovníků na dobu neurčitou.

Skončení pracovněprávního vztahu

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce v souladu s § 51 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce jen jestliže zaměstnanci před dáním výpovědi nabídl jinou, pro něho vhodnou práci. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, pokud pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před dáním výpovědi nabídl.

Jestliže s rozvázáním pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době ze strany

zaměstnavatele propouštěný zaměstnanec nesouhlasí, projedná zaměstnavatel záležitost se ZO. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Zaměstnavatel se zavazuje, že upozorní zaměstnance, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou, na její neprodloužení nejpozději 5 pracovních dnů předem.

Zaměstnavatel se zavazuje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí zaměstnanci podle § 66 odst. 2.

Jde-li o člena vedení odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 2 let po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

Zaměstnavatel se zavazuje, že upozorní zaměstnance, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou a doba určitá je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací nejpozději 5 dnů předem.

Hromadné propouštění

Při hromadném propouštění před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru a o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 zákoníku práce nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci.

Společná ustanovení o skončení pracovního poměru

Zaměstnanec má právo nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. bod 11 na poskytnutí dalšího pracovního volna (s náhradou platu) za účelem vyhledání nového pracovního místa, a to v rozsahu 5 pracovních dnů za období odpovídající výpovědní době.

Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (organizační změny) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši stanovené dle Zákoníku práce. V případě, že je takto rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá déle než 20 let, náleží takovému zaměstnanci nad rámec zákonného a navýšeného odstupného dle předchozí věty ještě další odstupné ve výši jednoho měsíčního platu dle posledního platného platového výměru.

VIII.

Pracovní a sociální podmínky (zaměstnanecké výhody)

Zaměstnavatel bude vytvářet sociální fond ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro jeho používání a s rozpočtem. Zásady používání sociálního fondu a jeho rozpočet jsou uvedeny v Příloze č. 1, která tvoří nedílnou součást této kolektivní smlouvy. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad používání sociálního fondu rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Zaměstnavatel poskytne finanční příspěvek na stravování dle Přílohy č. 1 této smlouvy, a to z vlastního rozpočtu a sociálního fondu.

Zaměstnavatel poskytne v rámci zvyšování kvalifikace 1x ročně možnost školení ve školicím středisku ÚCHP AV ČR, v. v. i. v délce 2 pracovních dnů. Zároveň zaměstnavatel umožní vedoucím oddělení uspořádat pracovní team-building v rozsahu 2 pracovních dnů tamtéž.

IX. Překážky v práci

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrady mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v případech a v rozsahu uvedených v zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

X. HOME-OFFICE

V odůvodněných případech může být zaměstnanci umožněn výkon práce v režimu home-office dle § 317 zákoníku práce na základě rozhodnutí ředitele ústavu a vedoucího oddělení.

XI. Bezpečnost práce

Spolupráce zaměstnavatele a ZO na úseku BOZP bude probíhat následujícím způsobem:

Pověřený člen odborového orgánu má právo účastnit se jednání zaměstnavatele podle § 101 – 106 a 108 zákoníku práce, které se týká BOZP. Zaměstnavatel se zavazuje včas pověřeného člena odborového orgánu o takovém jednání informovat a předat mu s dostatečným časovým předstihem informace a podklady potřebné pro jednání.

Kterýkoli zaměstnanec má právo kdykoli a jakoukoli formou informovat svého bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance (pověřeného člena odborového orgánu) o nedostacích na úseku BOZP, podávat návrhy na opatření k odstranění nedostatků, jakož i návrhy na zlepšení stavu BOZP. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit přiměřeným způsobem evidenci podaných podnětů a návrhů a jejich vyhodnocení.

Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na všech pracovištích. Prověrky proběhnou za přítomnosti pověřeného člena odborového orgánu. Cílem prověrky BOZP bude především ověřit plnění opatření vyplývajících z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Její součástí bude i seznámení ZO s vedenou dokumentací BOZP, poskytnutí potřebných informací, projednání připomínek, návrhů a přijatých opatření. Jejich součástí bude i seznámení ZO s vedenou dokumentací BOZP, poskytnutí potřebných informací, projednání připomínek, návrhů a přijatých opatření.

Kouření je zakázáno ve všech prostorech a na všech pracovištích s výjimkou k tomu účelu vyhrazených prostor.

Zaměstnavatel zajistí školení zaměstnanců o právních předpisech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel zajistí vybavení vhodných prostor pro odpočinek pro těhotné zaměstnankyně.

Osobní ochranné pracovní prostředky včetně osobních ochranných pracovních oděvů a obuvi, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům za podmínek a v rozsahu stanovených podle zákoníku práce a platných hygienických předpisů (nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci v aktuálním znění).

Objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena odborového orgánu.

XII.

Náhrada škody

Požaduje-li zaměstnavatel na zaměstnanci náhradu škodu, kterou mu způsobil, požádá zaměstnavatel před uskutečněním svého rozhodnutí výbor ZO o stanovisko. V žádosti uvede skutkový stav, posouzení míry zavinění zaměstnance, výši škody, kterou požaduje a návrh na způsob její úhrady. Výbor ZO se zavazuje ve lhůtě navržené zaměstnavatelem, popř. bez zbytečného odkladu sdělit zaměstnavateli své stanovisko.

Způsob a výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, projedná zaměstnavatel s odborovou organizací.

Monitorování zaměstnanců

Závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele ho opravňují zavést dočasný monitoring pracovišť. Zaměstnavatel je vždy povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu takového monitoringu a o způsobech jeho provádění.

Případné zavedení sledovacího systému, jeho rozsah, účel, dobu sledování, způsob zajištění ochrany osobních dat zaměstnanců a dalších jejich oprávněných zájmů, zpracování získaných údajů a jejich uložení a následnou likvidaci a způsob informování zaměstnanců o tomto sledování musí zaměstnavatel předem projednat s odborovou organizací a v případě jeho zavedení o něm musí řádně informovat zaměstnance.

Zaměstnavatel nesmí v žádném případě zavést sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní čistě zaměstnanců.

XIII.

Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od 1. 2. 2024 a výpovědní dobou 6 měsíců, která začíná prvním dnem v měsíci následujícím po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Tato kolektivní smlouva nabytím účinnosti ruší původní kolektivní smlouvu uzavřenou 1. 1. 2021, která musela být zneplatněna z důvodů změny zákona o tvorbě použití a výši sociálního fondu. Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu. Veškeré změny této smlouvy mohou být provedeny pouze písemnou formou jako dodatek k této smlouvě a podepsaný oběma stranami. Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření zveřejněním na intranetu ÚCHP AV ČR, v. v. i.

Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve dvou exemplářích, jeden je uložen na sekretariátu ředitele a druhý u předsedy ZO odborové organizace.

Součástí této kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:

1. Pravidla čerpání sociálního fondu a jeho rozpočet - Příloha č. 1
2. Vnitřní mzdový předpis ÚCHP AV ČR, v. v. i.
3. Platební podmínky ubytování ve školicím středisku v Abertamech

V Praze dne 1. 2. 2024

Za zaměstnavatele :


.....
ředitel Ústavu

Za ZO odborového svazu:


.....
předseda ZO