



ÚOCHB AV
ČR
IOCB PRAGUE

Ústav organické chemie a biochemie
Akademie věd České republiky, v. v. i.
Institute of Organic Chemistry and Biochemistry
of the Czech Academy of Sciences

Kolektivní smlouva

Praha 2018

Kolektivní smlouva uzavřená níže uvedeného data mezi smluvními stranami:

Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v.v.i., se sídlem Flemingovo nám. 2, Praha 6, zastoupený ředitelem Zdeňkem Hostomským (dále jen „ÚOCHB“ nebo „zaměstnavatel“)

a

Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu, zastoupená předsedou Jiřím Vondráškem (dále „ZO OSPVV“).

Obsah kolektivní smlouvy

- I. Základní ustanovení
- II. Formy vzájemné spolupráce
- III. Pracovní právní vztahy a náhrada škody
- IV. Mzda, odměňování a cestovní náhrady
- V. Pracovní doba a dovolená
- VI. Pracovní a sociální podmínky
- VII. Péče o zaměstnance
- VIII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
- IX. Náhrada škody
- X. Závěrečná ustanovení

I. Základní ustanovení

Kolektivní smlouva (dále jen „KS“) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s ostatními právními předpisy, včetně mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána. Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků. Tato kolektivní smlouva je podnikovou kolektivní smlouvou závaznou pro všechny zaměstnance na všech pracovištích zaměstnavatele.

II. Formy vzájemné spolupráce

1. Zaměstnavatel poskytne součinnost pro nezbytnou provozní činnost odborové organizace, tedy poskytne vybavení (počítač, tiskárna, skartovačka, telefon a uzamykatelné skříně) a možnost užití zasedací místnosti, uhradí přiměřené náklady na energie, spojové služby, úklid a poskytne bezplatně prostory ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím odborové organizace a vymezený prostor na vývěskové tabuli ÚOCHB a na intranetu.
2. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude u všech členů ZO OSPVV zaměstnaných v ÚOCHB, kteří s tím vysloví souhlas, zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou pravidelných srážek ze mzdy a tyto odvádět na bankovní účet ZO OSPVV. Po skončení zdaňovacího období odečte zaměstnavatel dotčeným členům ZO OSPVV od základu daně zaplacené příspěvky v souladu s § 15 odst. 7) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet sociální fond dle zákona č. 341/2005 Sb.:
 - a. Zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladů veřejné výzkumné instituce ve výši 2 % z ročního objemu nákladů veřejné výzkumné instituce zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a příděl ze zisku.
 - b. Pro způsoby hospodaření se považuje za fond kulturních a sociálních potřeb.
 - c. Ředitel pracoviště společně s odborovou organizací sestavuje rozpočet fondu, společně stanoví způsob jeho čerpání a předkládá jej ke schválení radě instituce.
4. Zaměstnavatel umožní provoz odborové knihovny ve stávajícím rozsahu a ZO OSPVV se zavazuje přizpůsobit se potřebám a místním dispozicím zaměstnavatele.
5. Výbor ZO OSPVV projedná záležitosti předložené ředitelem ÚOCHB bezodkladně na svém nejbližším zasedání a poskytne řediteli písemné závěry jednání.
6. Výbor ZO OSPVV vždy nejprve písemně upozorní ředitele ÚOCHB na konkrétní situace či činy, které by mohly vést k narušení sociálního smíru nebo bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
7. Výbor ZO OSPVV bude poskytovat zápisy z jednání výboru a konferencí do 10 pracovních dnů.
8. ZO OSPVV se zavazuje pozvat ředitele ÚOCHB na konferenci ZO OSPVV.

9. Zaměstnavatel se zavazuje informovat výbor ZO OSPVV o:
- vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek, včetně členění tarifních tříd v přehledném souboru (např. C01), a to čtvrtletně;
 - ekonomické a finanční situaci, činnosti, vývoji a změnách v činnosti zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, antidiskriminačních opatřeních a o vývoji mezd;
 - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté, hlavě první zákoníku práce;
 - zaměstnavatel se zavazuje ZO OSPVV předkládat dohodnutou formou zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím kalendářním měsíci a počtu zaměstnanců, vždy na začátku následujícího měsíce.
10. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s výborem ZO OSPVV:
- pravděpodobný hospodářský vývoj zaměstnavatele a zamýšlené strukturální změny ovlivňující vývoj zaměstnanosti zaměstnavatele;
 - zaměstnavatel předloží a projedná s příslušnými odborovými orgány ZO OSPVV situaci a opatření podle čl. II. odst. 10 písm. a) nejméně 30 dnů před jejich uskutečněním;
 - stížnosti zaměstnanců, které se týkají činnosti ÚOCHB a jeho zaměstnanců budou projednány bez zbytečného odkladu nadřízeným pracovníkem za účasti člena výboru ZO OSPVV, pokud si účast člena výboru ZO OSPVV některá ze stran vyžádá. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena do 15 pracovních dnů řediteli ÚOCHB a výboru ZO OSPVV. Ti se nejpozději do 15 pracovních dnů ke stížnosti písemně vyjádří a v uvedené lhůtě budou o svém rozhodnutí informovat zaměstnance.

III. Pracovně právní vztahy

- Pracovní podmínky zaměstnanců, zejména rozvržení pracovní doby, práce přesčas, práce ve dnech pracovního klidu a pracovní pohotovosti a případy porušení pracovních povinností se vznikem povinnosti zaměstnance k náhradě škody se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce, dále pak vnitřními předpisy zaměstnavatele, zejména pracovním řádem.
- Zaměstnavatel se zavazuje písemně oznámit zaměstnanci nejméně 2 měsíce před uplynutím termínu pracovní smlouvy na dobu určitou, při její sjednané délce nad 6 měsíců, že jeho pracovní poměr nebude prodloužen.

IV. Mzda a odměňování

- Podmínky, pravidla a způsob vyplácení mzdy, odměn a cestovních nákladů se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele.
- Zaměstnanci náleží odstupné podle § 67 zákoníku práce. Nad rámec odstupného poskytovaného dle zákoníku práce náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který není zabezpečen starobním či plným invalidním důchodem a u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů, odstupné ve výši:
 - dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval více než 6 měsíců a méně než 1 rok,
 - čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného výdělku v pracovní dny a 25 % průměrného výdělku v sobotu, neděli a ve svátek.
- Odměny při dovršení 50 let věku, pokud je zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru nepřetržitě alespoň po dobu pěti let, nebo při prvním skončení pracovního poměru po přiznání starobního důchodu, nebo při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, budou zaměstnanci přiznány dle délky jeho zaměstnání u zaměstnavatele:
 - 5 - 10 let 15 000 Kč
 - 10 – 20 let 20 000 Kč
 - nad 20 let 25 000 Kč
- Odměny při dovršení 60 let věku, pokud je zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru nepřetržitě alespoň po dobu pěti let, budou zaměstnanci přiznány dle délky jeho zaměstnání u zaměstnavatele:
 - 5 - 10 let 15 000 Kč
 - 10 – 20 let 20 000 Kč

- c. nad 20 let 25 000 Kč
6. Při dovršení 65 let věku a poté při dovršení každých dalších 5 let věku (tedy 65, 70, 75, 80, atd.), pokud je zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru nepřetržitě alespoň po dobu pěti let, náleží zaměstnanci odměna ve výši 5 000 Kč.
 7. Zaměstnanci náleží při dosažení 10 let nepřetržitého zaměstnání v zaměstnaneckém poměru a poté každých 5 let odměna ve výši 5 000 Kč.
 8. Odměna je splatná ve výplatním termínu pro zúčtování mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém vznikla. Odměny jsou vypláceny z provozních prostředků zaměstnavatele.

V. Pracovní doba a dovolená

1. Výměra dovolené pro kalendářní rok činí pět týdnů.
2. Čerpání dovolené se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
3. Zaměstnancům může být umožněno čerpání neplaceného volna v maximální délce dvou let (v trvání do čtyř týdnů povoluje vedoucí, nad čtyři týdny ředitel) s výjimkou případů, kdy ředitel ÚOCHB rozhodne o delší době neplaceného volna (nad 2 roky).
4. Při vybírání neplaceného volna do čtyř týdnů zaměstnavatel hradí 2/3 zdravotního pojištění a nebude požadovat úhradu od zaměstnance.
5. Zaměstnancům bude umožněno čerpání indispozičního volna (sick days) k překonání krátkodobé zdravotní indispozice v rozsahu maximálně 3 pracovních dní za kalendářní rok. Zaměstnanci náleží po dobu čerpání tohoto volna náhrada, která odpovídá výši mzdy, kterou by zaměstnanec jinak obdržel, nebýt této překážky v práci na jeho straně. Další podmínky jsou stanoveny Směrnicí o poskytování indispozičního volna č. S2017-02

VI. Pracovní a sociální podmínky

1. Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnanců prostřednictvím jiného subjektu, se kterým uzavře smlouvu o zajištění stravování.
 - a. Příspěvek na stravování bude poskytován bezhotovostně formou slevy u smluvně zajištěného subjektu, a to ve vazbě na platné právní předpisy.
 - b. Příspěvek bude poskytován z plné ceny jednoho hlavního jídla (v případě zajišťování stravování zaměstnanců prostřednictvím stravenek pak z nominální hodnoty stravenky). Výše příspěvku z provozních nákladů zaměstnavatele je stanovena na 52,5 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 48 Kč. Výše příspěvku ze sociálního fondu je stanovena na 17,5 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 16 Kč.
 - c. Stravování bude poskytnuto zaměstnancům, kteří v souladu s pracovní smlouvou odpracovali směnu v trvání nejméně 3 hodiny, pokud v průběhu pracovní směny nevznikne nárok na stravné při pracovní cestě.
 - d. Další podmínky poskytování stravování zaměstnanců jsou stanoveny vnitřní směrnicí „Stravování zaměstnanců“.
2. Rekreační objekt ústavu v Dolní Malé Úpě je provozován celoročně a bude využíván pracovníky ústavu a jejich rodinnými příslušníky. Vedení ústavu podpoří podle možností organizací a provoz, zejména dopravu materiálu.
3. Příspěvek na penzijní připojištění a dodatkové penzijní pojištění se státním příspěvkem ÚOCHB AV ČR v.v.i zaměstnancům se řídí dle zásad uvedených ve Směrnici Sociálního fondu.
4. V rámci možností bude poskytována zaměstnanci výpomoc formou bezúročných půjček na koupi bytového zařízení, rekonstrukci, modernizaci, nebo opravy bytu, který zaměstnanec užívá, nejvýše však 50 tis. Kč.
5. V rámci možností bude poskytována zaměstnanci sociální zápůjčka (do 20 tis. Kč), nebo jednorázová sociální výpomoc (do 5 tis. Kč) na překlenutí mimořádné tíživé finanční situace, např. při úmrtí člena rodiny, při dlouhodobé nemoci, řešení následku živelných pohrom apod. v rámci pravidel pro hospodaření se SF.
6. Ze SF bude poskytován finanční příspěvek na aktivity zaměstnanců pořádaných pracovištěm dle vnitřní směrnice „Sociální fond“ (na akce a aktivity nabízené firmou spravující benefity v rámci osobních kont zaměstnanců a na setkání s důchodci – bývalými pracovníky ústavu, na vybavení pracoviště, na tábory a mikulášské besídky pro děti zaměstnanců - organizačně zajistí odborová organizace).

VII. Péče o zaměstnance

1. Vedení ÚOCHB zajistí lékařskou preventivní službu a zubní ordinaci v nestátním zdravotním zařízení (vše dále jen „Zdravotní služby“). Poskytování Zdravotních služeb se řídí platnými právními předpisy a vnitřní směrnici ÚOCHB.
2. Zaměstnavatel se zavazuje uhradit zaměstnanci náklady na vstupní lékařskou prohlídku podstoupenou podle dispozic lékaře příslušné Zdravotní služby.

VIII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

1. Spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace ve věci BOZP bude probíhat dle § 322 Zákoníku práce.
2. Pověřený člen odborového orgánu má právo účastnit se jakéhokoli jednání zaměstnavatele na jakékoli úrovni, které se týká BOZP.
3. Zaměstnavatel se zavazuje včas informovat pověřeného člena odborového orgánu o takovém jednání a předat mu k jednání potřebné podklady.
4. Objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena odborové organizace.

IX. Náhrada škody

1. Požaduje-li zaměstnavatel na zaměstnanci náhradu škody dle § 263 Zákoníku práce, projedná toto s výborem ZO OSPVV.
2. Způsob a výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, projedná zaměstnavatel s odborovou organizací.

X. Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá s účinností od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2021.
2. Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.
3. Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu. Změny a doplňky této kolektivní smlouvy se provádějí se souhlasem obou smluvních stran formou číslovaných dodatků, nabývají platnosti dnem podpisu oprávněnými zástupci smluvních stran. Smluvní strany se zavazují jednat o písemných návrzích na změnu této kolektivní smlouvy do 15 pracovních dnů od jejich předložení jednou smluvní stranou druhé.
4. Obě smluvní strany obdrží po dvou stejnopisech této KS, z nichž každý platí jako originál. Zaměstnavatel zpřístupní kolektivní smlouvu všem zaměstnancům.

Přílohy:

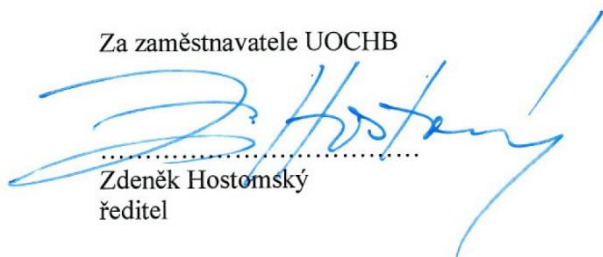
Sociální fond a ceník SF;

Vnitřní mzdový předpis;

Stravování zaměstnanců.

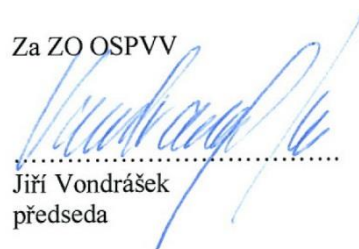
V Praze dne 31. 12. 2018

Za zaměstnavatele UOCHB



Zdeněk Hostomský
ředitel

Za ZO OSPVV



Jiří Vondrášek
předseda