



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

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

- Čl. 1: Základní ustanovení
- Čl. 2: Formy vzájemné spolupráce
- Čl. 3: Pracovněprávní vztahy
- Čl. 4: Mzda a odměňování
- Čl. 5: Odměna za loajalitu
- Čl. 6: Pracovní doba a dovolená
- Čl. 7: Pracovní a sociální podmínky
- Čl. 8: Péče o zaměstnance
- Čl. 9: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
- Čl. 10: Náhrada škody
- Čl. 11: Závěrečná ustanovení

Čl. 1 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.

Čl. 2

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 a úklid, poskytne bezplatně prostory ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím odborové organizace a vymezený prostor na vývěskové tabuli ÚOCHB a na intrawebu.
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., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů:
 - 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 ÚOCHB společně se ZO OSPVV sestavuje rozpočet fondu, stanoví způsob jeho čerpání a předkládá jej ke schválení Radě instituce.
4. Zaměstnavatel umožní provoz odborové knihovny 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:
 - a) vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění tarifních tříd v přehledném souboru (např. C01), a to čtvrtletně;
 - b) ekonomické a finanční situaci, činnosti, vývoji a změnách v činnosti zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, antidiskriminačních opatřeních a o vývoji mezd;

- c) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté, hlavě první zákoníku práce;
- d) 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:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj zaměstnavatele a zamýšlené strukturální změny ovlivňující vývoj zaměstnanosti zaměstnavatele;
- b) situaci a opatření podle čl. 2 odst. 10 písm. a) nejméně 30 dnů před jejich uskutečněním;
- c) stížnosti zaměstnanců, které se týkají činnosti ÚOCHB a jeho zaměstnanců. Ty 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.

Čl. 3

Pracovněprávní vztahy

- 1. 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.
- 2. Pokud zaměstnavatel neprodlouží pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, sjednaný na dobu delší 6 měsíců, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti zaměstnance písemně informovat, a to nejméně dva měsíce před uplynutím sjednané doby.

Čl. 4

Mzda a odměňování

- 1. Podmínky, pravidla a způsob vyplácení mzdy, odměn a cestovních náhrad se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele.
- 2. 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 uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce, nebo dohodou z téhož důvodu, odstupné ve výši:
 - a) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval více než 6 měsíců a méně než 1 rok,

- b) čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
3. 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.

Čl. 5

Odměna za loajalitu

1. Odměna při dovršení 50 let věku, pokud je zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele 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, bude zaměstnanci přiznána dle délky jeho zaměstnání u zaměstnavatele:
 - a) 5–10 let: 15 000 Kč
 - b) 10–20 let: 20 000 Kč
 - c) nad 20 let: 25 000 Kč
2. Odměna při dovršení 60 let věku a poté při dovršení každých dalších 5 let věku (tedy 65, 70, 75, 80, atd.), pokud je zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele nepřetržitě alespoň po dobu pěti let, bude zaměstnanci přiznána dle délky jeho zaměstnání u zaměstnavatele:
 - a) 5–10 let: 15 000 Kč
 - b) 10–20 let: 20 000 Kč
 - c) nad 20 let: 25 000 Kč
3. Zaměstnanci náleží při dosažení 10 let nepřetržitého zaměstnání v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele, a poté každých 5 let, odměna ve výši 5 000 Kč.
4. Odměna je splatná ve výplatním termínu pro zúčtování mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok. Odměny jsou vypláceny z provozních prostředků zaměstnavatele.
5. Odměny se vzájemně nekumulují, zaměstnanec má nárok na nejvyšší z nich.

Čl. 6

Pracovní doba a dovolená

1. Výměra dovolené pro kalendářní rok činí pět týdnů.
2. Čerpání dovolené se řídí příslušnými pracovněprávními ustanoveními a vnitřními předpisy ÚOCHB.

3. Zaměstnancům může být umožněno čerpání neplaceného volna v maximální délce dvou let s výjimkou případů, kdy ředitel ÚOCHB rozhodne o době neplaceného volna nad 2 roky (neplacené volno v trvání do čtyř týdnů povoluje vedoucí, nad čtyři týdny ředitel).
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 Poskytování indispozičního volna.

Čl. 7

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 formou tzv. stravenkového paušálu, tedy poskytnutím peněžního plnění v rámci měsíční mzdy.
 - b) Výše příspěvku z provozních nákladů zaměstnavatele je stanovena na 52,5 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 55 Kč. Výše příspěvku ze sociálního fondu je stanovena na 17,5 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 20 Kč.
 - c) Příspěvek na stravování bude poskytnut 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.
2. Školící střediska ÚOCHB v Dolní Malé Úpě a Hojsově Stráži jsou provozována celoročně a budou využívána zaměstnanci ÚOCHB, případně jejich rodinnými příslušníky. Vedení ÚOCHB podpoří podle možností organizaci a provoz, zejména dopravu materiálu.
3. Příspěvek zaměstnancům na penzijní připojištění a dodatkové penzijní pojištění se státním příspěvkem se řídí zásadami uvedenými ve směrnici Poskytování a pravidla čerpání benefitních bodů.
4. V rámci finančních možností ÚOCHB a pravidel pro hospodaření se sociálním fondem se zaměstnanci poskytne výpomoc formou bezúročných půjček na koupi bytového zařízení, rekonstrukci, modernizaci, nebo opravy bytu, který zaměstnanec užívá, nejvýše však 50 tis. Kč.
5. V rámci finančních možností ÚOCHB a pravidel pro hospodaření se sociálním fondem se zaměstnanci poskytne 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.
6. Ze sociálního fondu se poskytne finanční příspěvek na aktivity zaměstnanců pořádaných ÚOCHB dle směrnice o sociálním fondu, např.:
 - a) akce a aktivity nabízené firmou spravující benefity v rámci osobních kont zaměstnanců,
 - b) setkání s důchodci – bývalými pracovníky ústavu,

c) vybavení pracoviště,

d) tábory a mikulášské besídky pro děti zaměstnanců.

Výše uvedené aktivity organizačně zajistí ZO OSPVV.

Čl. 8 Péče o zaměstnance

1. ÚOCHB zajistí pracovně-lékařskou službu. Poskytování pracovně-lékařských služeb se řídí platnými právními předpisy.
2. Zaměstnavatel se zavazuje uhradit zaměstnanci náklady na lékařskou prohlídku podstoupenou podle dispozic lékaře příslušné zdravotní služby.

Čl. 9 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“)

1. Spolupráce zaměstnavatele a ZO OSPVV ve věci BOZP probíhá dle § 322 zákoníku práce.
2. Pověřený člen ZO OSPVV má právo účastnit se jakéhokoli jednání zaměstnavatele na jakékoli úrovni, které se týká BOZP.
3. Zaměstnavatel se zavazuje včas informovat pověřeného člena ZO OSPVV 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 ZO OSPVV.

Čl. 10 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 se ZO OSPVV.

Čl. 11 Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá s účinností od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2024.
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 kolektivní smlouvy, z nichž každý platí jako originál. Zaměstnavatel zpřístupní kolektivní smlouvu všem zaměstnancům.

V Praze dne 31. 12. 2021

Za ÚOCHB



.....
Zdeněk Hostomský
ředitel

Za ZO OSPVV



.....
Jiří Vondrášek
předseda

Přílohy:

- I. Směrnice Sociální fond
- II. Směrnice Poskytování indispozičního volna
- III. Směrnice Poskytování a pravidla čerpání benefitních bodů
- IV. Směrnice Vnitřní mzdový předpis