

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Ústavem termomechaniky AV ČR, v.v.i.,
zastoupeným doc. Ing. Miroslavem Chomátem, CSc.,
ředitelem ústavu
(dále jen „zaměstnavatel“),

a

Základní odborovou organizací Ústavu termomechaniky AV ČR, v.v.i.,
zastoupenou Ing. Janem Kozánkem, CSc.
předsedou
(dále jen „odborová organizace“).

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upravena.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře. Odborová organizace dbá o dodržování zák. č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce (dále jen ZP), v platném znění, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace

Zaměstnavatel umožní odborové organizaci podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců – členů odborové organizace – na základě jejich dohod s příslušným odborovým orgánem a poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace ve smyslu těchto dohod informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán souhlas těchto zaměstnanců.

4. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se navzájem písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

5. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru podle ZP.

6. Vymezení důvodů pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

Smluvní strany konstatují, že činnost vědeckých a vysokoškolsky vzdělaných odborných pracovníků má zvláštní povahu tvůrčí a vědecké činnosti. Za situace, kdy výzkumné záměry a projekty, jejichž řešením se zaměstnavatel zabývá, jsou zpravidla termínovány na dobu jednoho roku až sedmi let, smluvní strany touto smlouvou výslovně sjednávají, že zaměstnavatel je oprávněn uzavírat s uvedenými zaměstnanci pracovní smlouvu na dobu určitou v trvání od jednoho do sedmi let.

Smluvní strany dále konstatují, že existují vážné provozní důvody spočívající ve snížení poskytovaných finančních prostředků určených k financování činnosti zaměstnavatele a lze tudíž předpokládat jejich nepříznivý dopad na koncepci rozvoje zaměstnavatele a s tím související ohrožení základního směru jeho rozvoje. S ohledem na tento stav představující vážné provozní důvody je v souladu s § 39 článek 4 ZP nezbytné uzavírat pracovní poměr zpravidla na dobu určitou

7. Práce přesčas a pracovní pohotovost

V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze v rozsahu do 150 hodin a dále dohodnout v rozsahu do 200 hodin.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Rozsah pracovní pohotovosti mimo pracoviště se stanovuje nejvýše na 300 hodin v kalendářním roce.

8. Dovolená

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce.

9. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády č. 590/2006 Sb. takto:

- a) Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 1 pracovního dne.
- b) Zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka,

se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 den.

- c) Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 1 pracovního dne.
- d) Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 1 pracovního dne.
- e) Při krátkodobém onemocnění nevyžadujícím lékařskou péči se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání maximálně 5 pracovních dnů v daném roce. Přitom jednotlivý případ poskytnutí pracovního volna bude v trvání maximálně 2 pracovních dnů.
- f) Při úmrtí rodinného příslušníka (prarodiče, sourozenci) se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 1 pracovního dne pro účast na pohřbu.
- g) Při překážce ve formě výkonu společensky závažné činnosti související s výzkumnou a pedagogickou činností na nezbytně nutnou dobu.
- h) Zaměstnanec se smlouvou na dobu neurčitou může nad rámec důvodů uvedených v ZP písemně požádat zaměstnavatele o dočasnou kratší pracovní dobu (zkrácený pracovní úvazek), a to zejména v těchto případech: a) zdravotní důvody zaměstnance; b) rodinné důvody zaměstnance (například péče o dítě nebo blízkou osobu). Zaměstnavatel žádost projedná a v případě jejího schválení ředitelem ústavu dojedná konkrétní podmínky. Adekvátní změna pracovní doby (pracovního úvazku) bude uvedena na novém mzdovém výměru.

Součet dnů pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády z důvodů uvedených v bodech a) – f) tohoto odstavce nesmí překročit 7 dnů v kalendářním roce, z toho pro krátkodobé onemocnění pouze 5 dnů v kalendářním roce.

10. Rozvržení pracovní doby a přestávky v práci

Rozvržení týdenní pracovní doby včetně určení přestávek v práci je stanoveno v příloze č. 1.

11. Evidence pracovní doby

Pracovní doba je evidována v knize docházek pro příslušný útvar.

III. MZDOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

12. Mzda

Odměňování zaměstnanců (s výjimkou ředitele ústavu), kteří jsou v pracovně právním vztahu k zaměstnavateli, a s tím související podmínky upravuje Mzdový předpis Ústavu termomechaniky.

13. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace – z platu tohoto zaměstnance. Podmínkou platnosti tohoto ustanovení je dohoda každého ze zaměstnanců se zaměstnavatelem o provádění takovéto srážky ze mzdy

k úhradě členských příspěvků. Srážku provede zaměstnavatel na účet odborové organizace č. 1681255088/0800 vždy k výplatnímu termínu dni v měsíci.

14. Cestovní náhrady

Vysílání zaměstnanců na pracovní cesty, druh a výši cestovních náhrad, vyplacení záloh a závěrečné vyúčtování cesty upravují interní normy Pravidla pro schvalování a realizaci tuzemských pracovních cest a Pravidla pro schvalování a realizaci pracovních cest do zahraničí. Zaměstnavatel provede závěrečné vyúčtování cesty do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně spolu se mzdou v nejbližším výplatním termínu následujícím po provedení závěrečného vyúčtování cesty.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

15. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Poskytování osobních ochranných pomůcek je upraveno interní normou Osobní ochranné pracovní pomůcky.

16. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti. Tyto informace zaměstnavatel poskytne na vyžádání odborové organizace.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

17. Stravování

Závodní stravování je upraveno stejnojmennou interní normou.

18. Podpora dalšího vzdělávání

Zaměstnavatel bude podporovat další vzdělávání zaměstnanců.

19. Rekreace

Podmínky rekreace pracovníků ve školícím a rekreačním zařízení jsou upraveny interní normou Zásady pro využívání školícího a rekreačního zařízení Mariánská.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

20. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Při změně obecně závazných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.

21. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena k 15. 12. běžného roku. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do třiceti dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

22. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odborová organizace a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření vyvěšením na intranetových stránkách zaměstnavatele.


23. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, do 31. prosince 2023.

V Praze, dne 3. ledna 2022


.....
podpis zástupce zaměstnavatele


.....
podpis zástupce odborové organizace

Rozvržení pracovní doby a přestávky v práci

Pracovní doba pro zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby je v pondělí až do čtvrtka včetně od 7:15 do 16:00 s půlhodinovou přestávkou na oběd a v pátek od 7:15 do 14:45 s půlhodinovou přestávkou na oběd.

Výzkumní pracovníci s rovnoměrným rozvržením pracovní doby mohou po dohodě s příslušným vedoucím útvaru uplatnit formu pružného rozvržení. To znamená, že tito zaměstnanci jsou povinni být přítomni na pracovišti během základní pracovní doby, tj. od 9:30 do 14:30, s přestávkou na oběd. Tento časový úsek je vložen do dvou úseků, tzv. volitelné pracovní doby, která je od 7:00 do 9:30 a od 14:30 do 19:00, během které musí být na pracovišti tak, aby byla dodržena týdenní pracovní doba a délka směny aby nepřesáhla 12 hodin.

V odůvodněných případech může pružné rozvržení pracovní doby povolit ředitel ústavu po dohodě s příslušným vedoucím útvaru i pro další pracovníky.

Rozložení pracovní doby u dalších vybraných profesí je následující:

1. Vrátní na hlavním pracovišti se sídlem v Praze 8

pondělí až pátek:

ranní směna: 6:00 až 18:00 s půlhodinovou přestávkou na oběd

noční směna: 18:00 až 6:00

sobota, neděle a svátky:

ranní směna: 6:00 až 18:00

noční směna: 18:00 až 6:00

2. Vrátní a hlídači pobočky v Novém Kníně

pondělí až pátek:

vrátný 15:00 až 19:30

hlídač 19:30 až 7:30

sobota, neděle a svátky:

hlídač

ranní směna 7:30 až 19:30

odpolední směna 19:30 až 7:30