

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 všech pracovištích 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 tří 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 nebo její poměrná část.

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 úmrtí rodinného příslušníka (prarodiče, sourozenci) se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 1 pracovního dne pro účast na pohřbu.
- f) Zaměstnanci mají nárok na 5 dní pracovního volna za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část bez uvedení důvodu. Přitom jednotlivý případ poskytnutí pracovního volna bude v trvání maximálně 2 pracovních dnů. Čerpání tohoto pracovního volna ve zkušební době je podmíněno schválením ředitele ÚT.
- 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) – e) tohoto odstavce nesmí překročit 2 dny 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 mzdy 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 v přiměřené míře 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 2025.

V Praze dne 2. ledna 2024

.....
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