

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 -

Vymezení důvodů pro sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

Smluvní strany konstatují, že zaměstnavatel je veřejnou výzkumnou institucí vykonávající činnost v oblasti základního a aplikovaného výzkumu, jejíž hlavní činnost je založena zejména na realizaci výzkumných programů, projektů, grantových úkolů a dalších odborných aktivit financovaných často z časově omezených veřejných i neveřejných zdrojů.

Smluvní strany dále konstatují, že práce vědeckých pracovníků, výzkumných pracovníků, akademicky vzdělaných odborných pracovníků a dalších zaměstnanců podílejících se na řešení výzkumných úkolů má s ohledem na svou odbornou, tvůrčí a projektovou povahu zvláštní charakter. Výsledky této činnosti jsou zpravidla spojeny s konkrétními výzkumnými záměry a projekty, jejichž doba realizace je předem vymezena rozhodnutím poskytovatele podpory, schváleným harmonogramem projektu nebo jiným objektivním časovým rámcem.

Vzhledem k této zvláštní povaze výzkumné činnosti existuje objektivní potřeba sjednávat u vymezeného okruhu zaměstnanců pracovní poměry na dobu určitou odpovídající zejména době trvání konkrétních výzkumných projektů, grantových úkolů, výzkumných programů nebo předpokládaného financování příslušné odborné činnosti.

Smluvní strany dále konstatují, že financování výzkumné činnosti zaměstnavatele je významně závislé na získávání účelových prostředků, výsledcích grantových řízení, hodnocení výzkumných aktivit a rozhodnutích poskytovatelů finanční podpory. Případné snížení, omezení nebo ukončení těchto finančních zdrojů představuje vážný provozní důvod, který může mít přímý dopad na možnost dlouhodobého personálního zajištění jednotlivých výzkumných činností.

S ohledem na výše uvedené důvody smluvní strany konstatují, že u zaměstnanců vykonávajících činnosti přímo související s řešením časově omezených výzkumných projektů, grantových úkolů nebo obdobných odborných aktivit nelze vždy spravedlivě požadovat sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť pokračování pracovního místa je objektivně spojeno s existencí konkrétního výzkumného úkolu a jeho financováním. Proto se smluvní strany dohodly, že u vymezeného okruhu zaměstnanců může zaměstnavatel postupovat odchylně od obecného omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, a to pouze v rozsahu a za podmínek odpovídajících důvodům uvedeným v této dohodě.

Odchylný postup spočívá v možnosti sjednávat a opakovat pracovní poměry na dobu určitou po dobu odpovídající potřebám realizace konkrétních výzkumných projektů, grantových úkolů nebo jiných časově omezených odborných činností zaměstnavatele.

Tento postup se vztahuje zejména na zaměstnance zařazené na pracovní místa vědeckých pracovníků, výzkumných pracovníků a dalších odborných pracovníků, jejichž pracovní činnost je bezprostředně spojena s realizací časově omezených výzkumných aktivit zaměstnavatele.

Doba trvání této dohody a pravidla pro sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce, zejména § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

6.1 Vymezení okruhu zaměstnanců a pravidel pro sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje odchylný postup

Odchylný postup při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se vztahuje pouze na zaměstnance, jejichž pracovní činnost je přímo nebo převážně spojena s realizací výzkumné, vývojové, odborné nebo podpůrné činnosti časově omezené povahy.

Jedná se zejména o:

- a) vědecké pracovníky vykonávající samostatnou tvůrčí vědeckou činnost,
- b) výzkumné pracovníky podílející se na řešení výzkumných projektů, grantových úkolů, výzkumných programů nebo jiných odborných aktivit,
- c) postdoktorandy, odborné pracovníky a další zaměstnance s odbornou kvalifikací, jejichž pracovní místa jsou zřízena nebo financována v přímé souvislosti s konkrétním výzkumným projektem, grantem nebo časově omezeným výzkumným úkolem,
- d) zaměstnance podílející se na odborných činnostech, jejichž potřeba je objektivně závislá na rozsahu, trvání nebo financování konkrétní výzkumné aktivity.

Odchylný postup se nepoužije plošně na všechny zaměstnance zaměstnavatele, ale pouze v případech, kdy povaha vykonávané práce a objektivní okolnosti jejího financování odůvodňují sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

6.2 Pravidla pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou podle tohoto článku může být sjednán zejména tehdy, pokud:

- a) pracovní místo souvisí pouze s realizací konkrétního výzkumného projektu, grantového úkolu, výzkumného programu nebo jiné časově vymezené odborné aktivity,
- b) doba trvání pracovního poměru odpovídá předpokládané době realizace příslušné činnosti nebo předpokládanému období zajištění finančních prostředků,
- c) zaměstnavatel nemůže objektivně předpokládat dlouhodobou potřebu pracovního místa bez ohledu na pokračování, financování nebo výsledky příslušné výzkumné aktivity.

Délka jednotlivého pracovního poměru na dobu určitou se stanoví s přihlédnutím zejména k:

- době trvání schváleného výzkumného projektu nebo grantového úkolu,
- době poskytování účelových nebo institucionálních prostředků,

- předpokládanému harmonogramu řešení výzkumného úkolu,
- potřebám odborného zabezpečení výzkumné činnosti zaměstnavatele.

6.3 Pravidla pro opakování a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou

Opakované sjednávání nebo prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou u zaměstnanců uvedených v čl. 6.1 je možné pouze tehdy, pokud nadále trvají důvody odůvodňující použití tohoto odchylného postupu, zejména:

- a) pokračování nebo zahájení dalšího výzkumného projektu, grantového úkolu nebo odborné aktivity,
- b) pokračující potřeba odborného zabezpečení výzkumné činnosti zaměstnavatele,
- c) existence odpovídajícího finančního zajištění pracovního místa,
- d) skutečnost, že charakter pracovní pozice nadále odpovídá podmínkám uvedeným v této dohodě.

Při každém opakování nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou zaměstnavatel posoudí a dokumentuje trvání důvodů podle tohoto článku.

6.4 Schvalovací postup

O sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle tohoto článku rozhoduje zaměstnavatel na základě písemného odůvodnění, které obsahuje zejména:

- a) označení pracovního místa a pracovní činnosti,
- b) vymezení konkrétního výzkumného projektu, grantového úkolu nebo odborné aktivity, s níž je pracovní místo spojeno,
- c) uvedení zdroje financování nebo důvodu časové omezenosti pracovní potřeby,
- d) předpokládanou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou,
- e) odůvodnění případného opakování nebo prodloužení pracovního poměru.

6.5 Vymezení odborných kategorií zaměstnanců

Pro účely této dohody se za zaměstnance, na které lze vztáhnout odchylný postup podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, považují zejména:

- a) **vědečtí pracovníci**, kteří vykonávají samostatnou tvůrčí vědeckou činnost a podílejí se na přípravě, řešení nebo hodnocení výzkumných úkolů,
- b) **výzkumní pracovníci**, kteří se podílejí na realizaci výzkumných projektů, grantových úkolů, experimentální činnosti nebo jiných odborných aktivit v oblasti výzkumu a vývoje,
- c) **odborní pracovníci ve výzkumu a vývoji**, jejichž činnost je odborně, technicky nebo metodicky nezbytná pro realizaci výzkumných projektů nebo odborných aktivit časově omezené povahy,
- d) další odborní zaměstnanci, jejichž pracovní místo je prokazatelně spojeno s konkrétním výzkumným programem, projektem, grantovým úkolem nebo jinou časově vymezenou odbornou činností.

6.6 Zásada přiměřenosti

Smluvní strany výslovně potvrzují, že účelem této dohody není obecné nahrazení pracovních poměrů na dobu neurčitou pracovními poměry na dobu určitou, ale vytvoření právního rámce umožňujícího zaměstnavateli reagovat na specifickou povahu výzkumné

činnosti, která je charakteristická časovou omezeností projektů, nejistotou financování a potřebou odborného personálního zajištění.
Použití pracovního poměru na dobu určitou podle této dohody musí vždy odpovídat konkrétním okolnostem daného pracovního místa a skutečným potřebám zaměstnavatele.

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 a osobní volno

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce nebo její poměrná část.

Zaměstnanci mají dále nárok na 5 dní osobního volna za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část. Přitom jednotlivý případ poskytnutí pracovního volna bude v trvání minimálně 0,5 pracovního dne do maximálně 2 pracovních dnů. Čerpání osobního volna je podmíněno úspěšným završením zkušební doby.

9. Překážky v práci na straně zaměstnance

9.1 Zákonný rámec

Zaměstnavatel poskytuje pracovní volno z důvodů důležitých osobních překážek v práci v rozsahu a za podmínek stanovených v příloze k Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „vládní nařízení“).

9.2 Nadstandardní pracovní volno navazující na Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Zaměstnanec má právo na poskytnutí **1 pracovního dne pracovního volna s náhradou mzdy** nad rámec Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. při každé z těchto překážek:

- a) narození dítěte manželce (družce),
- b) svatba zaměstnance,
- c) svatba dítěte zaměstnance,
- d) úmrtí manžela, registrovaného partnera, druha, dítěte, rodiče, sourozence nebo prarodiče,
- e) přestěhování zaměstnance, které není uskutečněno v zájmu zaměstnavatele,
- f) zajištění nezbytné péče o rodinného příslušníka.

Celkový rozsah nadstandardního pracovního volna podle bodů a) - f) však činí nejvýše **2 pracovní dny v souhrnu za kalendářní rok**.

9.3 Uplatnění práva zaměstnancem a procesní pravidla

- a) Zaměstnanec rozhoduje, zda při konkrétní překážce využije nadstandardní pracovní volno.

- b) O jeho poskytnutí požádá bez zbytečného odkladu po vzniku překážky, zpravidla před jeho čerpáním, pokud tomu okolnosti nebrání.
- c) Nadstandardní pracovní volno dle kapitoly 9 odstavce 2 se započítává do ročního limitu 2 dnů podle dne jeho skutečného čerpání.
- d) V případě souběhu více překážek v jednom dni lze nadstandardní pracovní volno dle kapitoly 9 odstavce 2 čerpat pouze jednou.
- e) Po vyčerpání ročního limitu 2 dnů se další překážky v práci posuzují výhradně podle vládního nařízení.
- f) Zaměstnavatel vede evidenci čerpání nadstandardního pracovního volna dle kapitoly 9 odstavce 2 a zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

9.4 Krátkodobá zdravotní indispozice

Pracovní volno při krátkodobé zdravotní indispozici nevyžadující lékařské ošetření se poskytuje jako samostatná zaměstnanecká výhoda nezávislá na vládním nařízení.

- Zaměstnanci mohou čerpat z dní osobního volna v maximálním rozsahu 5 pracovních dnů.
- Toto pracovní volno se **nezapočítává do ročního limitu 2 dnů** podle nadstandardů a)–f) v článku 9.2.

9.5 Dočasná kratší pracovní doba

Zaměstnanec může nad rámec důvodů uvedených v zákoníku práce písemně požádat o sjednání kratší pracovní doby, například ze zdravotních důvodů, rodinných důvodů nebo důvodů studia.

- Zaměstnavatel žádost posoudí a v případě schválení uzavře se zaměstnancem dodatek k pracovní smlouvě na dobu určitou. V dodatku bude výslovně sjednáno období trvání kratší pracovní doby, nový rozsah úvazku a odpovídající mzda.
- Po uplynutí sjednané doby se rozsah pracovní doby i mzda automaticky vrací na původní výši. Předčasný návrat k původnímu úvazku nebo prodloužení dočasně kratší pracovní doby jsou možné pouze po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.

Toto ustanovení nepředstavuje překážku v práci podle vládního nařízení.

9.6 Nadstandard mimo vládní nařízení – výkon společensky závažné činnosti

Zaměstnanec může čerpat pracovní volno pro výkon společensky závažné činnosti související s výzkumnou nebo pedagogickou činností, a to na nezbytně nutnou dobu.

- Tento nadstandard je poskytován zaměstnavatelem a **nespadá pod nároky vyplývající z vládního nařízení ani do limitu 2 pracovních dnů ročně v čl. 9.2.**
- Čerpání je na rozhodnutí zaměstnance a podle dohody s přímým nadřízeným.

9.7 Pracovní volno za účelem dobrovolnické činnosti

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno v rozsahu nejvýše dvou pracovních dnů v kalendářním roce za účelem výkonu dobrovolnické nebo charitativní činnosti.

Toto pracovní volno lze čerpat za účelem osobního zapojení zaměstnance do činnosti neziskové organizace, jejímž předmětem činnosti je zejména podpora veřejně prospěšných, charitativních, humanitárních, sociálních, kulturních, vzdělávacích nebo obdobných aktivit.

Zaměstnanec je povinen požádat o poskytnutí tohoto pracovního volna před jeho čerpáním způsobem stanoveným zaměstnavatelem a doložit skutečné využití volna potvrzením příslušné neziskové organizace, že v době čerpání pracovního volna vykonával dobrovolnickou nebo obdobnou veřejně prospěšnou činnost pro tuto organizaci.

Za dobu čerpání tohoto pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

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 přítomnosti na pracovišti

Přítomnost na pracovišti evidují jednotlivé útvary z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.

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, vyplácení 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.

20. Dorovnání mzdy do výše průměrného výdělku zaměstnance na otcovské dovolené

Zaměstnanci čerpající otcovskou dovolenou (tj. překážku v práci na straně zaměstnance spočívající v krátkodobé péči o novorozené dítě, odlišnou od rodičovské dovolené, která představuje dlouhodobé uvolnění z práce za účelem péče o dítě) mají po dobu jejího čerpání nárok na dorovnání mzdy do výše průměrného výdělku zaměstnance.

21. Pracovní výročí zaměstnanců

- a) Zaměstnanci ústavu náleží ocenění za pracovní výročí při dovršení každých 10 let nepřetržitého pracovního poměru u ústavu, tedy při dosažení 10, 20, 30 a každého dalšího desetiletého výročí.
- b) Do délky nepřetržitého pracovního poměru se započítává období od data nástupu do zaměstnání, a to včetně doby čerpání mateřské a rodičovské dovolené a dalších

překážek v práci na straně zaměstnance, pokud v jejich průběhu pracovní poměr nadále trval a zaměstnanec měl s ústavem uzavřenou platnou pracovní smlouvu.

- c) V případě, že zaměstnanec v minulosti působil u ústavu ve více pracovních poměrech a mezi ukončením jednoho pracovního poměru a zahájením následujícího pracovního poměru vznikla přestávka delší než 5 měsíců, posuzuje se pro účely přiznání ocenění za pracovní výročí pouze délka posledního nepřetržitého pracovního poměru.
- d) Pokud bude pracovní úvazek zaměstnance v okamžiku dosažení pracovního výročí nižší než 0,5, bude výše přiznaného ocenění krácena o 50 %. Toto krácení se vztahuje na přidělení benefitních bodů v rámci ocenění pracovního výročí a nepředstavuje finanční odměnu vyplácenou v hotovosti ani součást mzdy či platu.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

22. 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.

23. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena k 15. prosinci 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.

24. 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.

25. 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 2028.

V Praze dne 3. ledna 2026

.....
podpis zástupce zaměstnavatele

.....
podpis zástupce odborové organizace

Rozvržení pracovní doby a přestávky v práci

Pracovní doba pro zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby je stanovena od pondělí do čtvrtka 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.

Zaměstnanci, u nichž to povaha pracovní náplně umožňuje, zejména výzkumní pracovníci, zaměstnanci administrativy, finančního oddělení a další neakademičtí zaměstnanci, mohou po dohodě s příslušným vedoucím útvaru využívat pružné rozvržení pracovní doby.

V rámci pružného rozvržení jsou zaměstnanci povinni být přítomni na pracovišti v základní pracovní době od 9:30 do 14:30, s přestávkou na oběd. Tento úsek je doplněn volitelnou pracovní dobou v čase od 7:00 do 9:30 a od 14:30 do 19:00, přičemž zaměstnanec je povinen rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby byla dodržena stanovená týdenní pracovní doba a délka jedné směny nepřesáhla 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit u pracovních pozic, u nichž je z provozních důvodů nezbytné dodržovat pevně stanovený nástup na směnu, zejména u zaměstnanců zajišťujících úklid, vrátníci či provoz dílen.

V odůvodněných případech může pružné rozvržení pracovní doby povolit ředitel ústavu po dohodě s příslušným vedoucím útvaru i dalším zaměstnancům.

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