

Všem zaměstnancům VŠCHT Praha

Směrnice č. 60.57/17

**Úprava pracovněprávních nároků zaměstnanců
Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
(dále jen „VŠCHT Praha“ nebo „zaměstnavatel“)
v souladu s § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů**

I.

Úvodní ustanovení

- 1) Rektor VŠCHT Praha (dále jen „rektor“) vydává v souladu s § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) tuto Směrnici č. 60.57/17 jako vnitřní dokument v souladu se zákoníkem práce, kterým stanovuje práva v pracovněprávních vztazích, z nichž jsou zaměstnanci VŠCHT Praha (dále jen „zaměstnanci“) oprávněni výhodněji, než stanoví zákoník práce.
- 2) Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou vůči VŠCHT Praha v pracovním poměru.
- 3) Tato směrnice se nevztahuje na zaměstnance, vykonávající práce na základě dohod mimo pracovní poměr.

II.

Vznik, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců

- 1) Každý zaměstnanec obdrží písemnou pracovní smlouvu a mzdový výměr s uvedením zařazení do tarifní třídy, mzdového tarifu a případných příplatků (rizikový, za vedení, zastupování, funkční), nebo individuální smlouvu o mzdě, podepsané rektorem, děkanem příslušné fakulty v případě zaměstnanců fakulty, popřípadě ředitelem Technoparku Kralupy v případě zaměstnanců Technoparku Kralupy. Pracovní náplň (v písemné podobě) určuje zaměstnanci jeho bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec. V případě změny sjednaných nebo určených stanovených podmínek obdrží zaměstnanec příslušné dohody o změně, resp. nové pracovněprávní dokumenty v písemné podobě.
- 2) Při obsazování volných pracovních míst (s výjimkou míst obsazovaných výběrovým řízením dle příslušných řádů pro výběrová řízení) proběhne nejprve interní nabídkové řízení pro stávající zaměstnance za předpokladu, že tomu nebrání provozní podmínky. Nebude-li na místo vybrán stávající zaměstnanec, bude nabídkové řízení rozšířeno o externí uchazeče.
- 3) Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele činí nejméně dva měsíce.
- 4) V případě výpovědi z pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele z důvodů vymezených v § 52, písm. a) až d) zákoníku práce bude zaměstnavatel brát v potaz individuální situaci dotčených zaměstnanců.

III.

Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci

- 1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně. Na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem činí délka stanovené týdenní pracovní doby 38,75 hodiny týdně, v případě, že je na pracovišti zaveden třisměnný a nepřetržitý pracovní provoz činí stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny týdně.
- 2) S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele i povahu práce zaměstnanců může příslušný vedoucí zaměstnanec rozhodnout o uplatnění buď pevné, nebo, po dohodě se zaměstnancem, pružné týdenní pracovní doby, resp. o její jiné individuální úpravě. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, s ohledem na ustanovení předchozí věty, na výkonu práce v jiném dohodnutém místě.
- 3) Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 4) Výměra dovolené neakademických zaměstnanců zaměstnavatele činí 6 týdnů v kalendářním roce.
- 5) Čerpání dovolené podle § 211 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

IV.

Mzdy

- 1) Pravidelný výplatní termín mzdy je každého 9. dne následujícího kalendářního měsíce, za který se mzda vyplácí. Případně-li tento termín na sobotu, neděli či státní svátek, je dnem výplatního termínu nejbližší následující pracovní den. Zaměstnancům, kteří požádali zaměstnavatele o bezhotovostní převod mzdy, bude mzda poukázána tak, aby byla nejpozději v den výplatního termínu na tento účet připsána.
- 2) V případě, kdy je zaměstnanec/skupina zaměstnanců zapojen/a do projektu, jehož poskytovatel v podmínkách čerpání osobních nákladů zakládá způsobilost osobních nákladů na formě výdajů z bankovního účtu k poslednímu dni v měsíci, může rektor rozhodnout pro tohoto zaměstnance/tuto skupinu zaměstnanců o mimořádném výplatním termínu mzdy. Tento termín stanoví rektor s ohledem na splnění podmínek čerpání dotace.
- 3) Pro potřebu zjišťování průměrného výdělku se vyplácené mzdové složky dělí na:
 - a) mzdové složky, které nejsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí:
 - mzdový tarif,
 - rizikový příplatek,
 - příplatek za vedení, zastupování a funkční,
 - osobní příplatek,
 - příplatek za práci přesčas,
 - příplatek za práci ve svátek,
 - příplatek za noční práci,
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - odměna hospodář,
 - mimořádné odměny.
 - b) mzdové složky, které jsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí (v závislosti na období, za které je odměna nebo příplatek přiznán, obvykle rok):
 - běžné odměny,
 - odměny za práce na projektech a za podporu projektů,
 - odměny ostatní,

- příplatky za práci na projektu.

4) Pro zjištění pravděpodobného výdělku se používají tyto mzdové složky:

- mzdový tarif,
- rizikový příplatek,
- příplatek za vedení, zastupování a funkční,
- osobní příplatek,
- odměna hospodář.

V.

Další práva zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel ocení pracovní výsledky a zásluhy zaměstnanců mimořádnou odměnou při:
 - a) příležitosti dovršení 50 a 60 let v závislosti na délce nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli v rozmezí:
 - od 1 000,- Kč do 2 500,- Kč (od 5 do 9 let),
 - od 2 000,- Kč do 4 000,- Kč (10 až 14 let),
 - od 3 000,- Kč do 5 500,- Kč (15 až 19 let),
 - od 4 000,- Kč do 7 000,- Kč (20 až 24 let),
 - od 5 000,- Kč do 8 500,- Kč (25 a více let).
 - b) skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního/plného invalidního důchodu částkami v závislosti na délce nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli:
 - od 2 000,- Kč do 4 000,- Kč (od 5 do 9 let),
 - od 3 000,- Kč do 6 000,- Kč (10 až 14 let),
 - od 4 000,- Kč do 8 000,- Kč (15 až 19 let),
 - od 5 000,- Kč do 10 000,- Kč (20 a více let),
 - právo na odměnu vzniká zaměstnanci pouze jednou.
 - c) pětiletých pracovních výročí nejdříve po 15 letech nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli od 1 000,- Kč do 5 000,- Kč s navýšením max. o 1 500,- Kč za každých dalších 5 let.
- 2) Pro účely mimořádných odměn dle čl. V. odst. 1 písm. a) až c) se za nepřetržitý pracovní poměr považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, tzn. následující pracovní poměr vznikne nejpozději první pracovní den po skončení dosavadního pracovního poměru.
- 3) Jestliže má zaměstnanec u zaměstnavatele souběžně uzavřeno více pracovních poměrů, vztahuje se přiznání mimořádné odměny dle čl. V. odst. 1 písm. a) až c) pouze k jednomu pracovnímu poměru a to k tomu, který byl uzavřen nejdříve.
- 4) Mimořádnou odměnu dle čl. V. odst. 1 písm. a) až c) lze přiznat jen v případě, že je pracovní úvazek v pracovním poměru u zaměstnavatele sjednán minimálně v celkové výši 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby.
- 5) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
 - a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- 6) Zaměstnanci, u kterého nedošlo k ukončení pracovního poměru po dobu:

- minimálně 15 let, se odstupné zvyšuje na čtyřnásobek průměrného výdělku,
- minimálně 20 let, se odstupné zvyšuje na pětinásobek průměrného výdělku,
- minimálně 25 let, se odstupné zvyšuje na šestinásobek průměrného výdělku.

- 7) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- 8) Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek zjištěný dle zákoníku práce.
- 9) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a zákoníku práce), nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených výše, má zaměstnanec právo na odstupné ve smyslu § 67 odst. 1 zákoníku práce.

VI.

Zaměstnanecké výhody

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiných smluvních subjektů. Zaměstnavatel bude zaměstnancům splňujícím podmínky uvedené ve čl. VI. odst. 5 přispívat na jedno jídlo za den 55 % z ceny tohoto jídla, maximálně však 51,00 Kč. Toto maximum se může zvýšit v závislosti na přírůstku průměrného ročního indexu spotřebitelských cen, který je zveřejňován Českým statistickým úřadem. Zaměstnancům, kteří se ze zdravotních důvodů, z důvodu odlehlosti pracoviště (akademičtí pracovníci KTV a zaměstnanci detašovaných pracovišť) nebo z důvodu práce ve vícesměnném provozu mohou stravovat prostřednictvím poukázek na stravování, přispívá zaměstnavatel na jedno jídlo maximálně 25,00 Kč.
- 2) Právo na příspěvek na stravování nemají zaměstnanci:
 - a) pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
 - b) v době, kdy jim bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy,
 - c) v době, kdy jsou uznáni práce neschopnými nebo ošetřují člena rodiny,
 - d) v době, kdy čerpají řádnou dovolenou
 - e) v době, kdy čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou,
 - f) kteří jsou vysláni na služební cestu, za kterou si vykazují stravné a kteří absolvují školení se zabezpečeným stravováním.
- 3) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem (platí pro smlouvy na penzijní připojištění uzavřené do 30. 11. 2012) nebo na doplňkové penzijní spoření (platí pro smlouvy na doplňkové penzijní spoření uzavřené od 1. 1. 2013). Výše příspěvku se měsíčně vypočítává maximálním procentem z příslušného vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a je omezena maximální částkou. Uvedená maxima platí současně a činí:
 - 3 %
 - až 600,- Kč

Na tento příspěvek mají právo zaměstnanci v platném pracovním poměru s minimálním celkovým pracovním úvazkem 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby a až po nepřetržitém odpracování jednoho roku u zaměstnavatele za předpokladu, že mají v příslušném měsíci

vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Uvedené podmínky musí být splněny současně.

Bližší úpravu stanoví pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření, která vydává personální odbor zaměstnavatele po dohodě s odborovou organizací.

- 4) Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem z jeho rozpočtu na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců se poskytují příspěvky na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců.
- 5) Právo na čerpání zaměstnaneckých výhod (příspěvků na stravování, na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců) vzniká zaměstnancům v pracovním poměru s minimálním celkovým pracovním úvazkem 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby. Nárok na příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření vzniká zaměstnanci až po nepřetržitém odpracování jednoho roku u zaměstnavatele. Plánované prostředky (příspěvek VŠCHT Praha) na zaměstnanecké výhody se zapracovávají v rámci rozpočtovacího procesu do rozpočtu VŠCHT Praha.
- 6) Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům, kteří u něj pracují nejméně jeden rok a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, všem svým studentům a účastníkům výměnných rekreací se zahraničními partnery Školské organizace vysokoškolského odborového svazu VŠCHT Praha rekreační pobyt ve školícím a rekreačním zařízení za ceny stanovené pro zaměstnance.
- 7) Zaměstnavatel umožní v odůvodněných případech a při volné kapacitě autoprovozu všem zaměstnancům a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, přepravu nákladů pro soukromé účely za přiměřené smluvní ceny.
- 8) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, koupí odpadového materiálu a vyřazeného vybavení v souladu s platnými předpisy.

VII.

Přechodná ustanovení

- 1) V souladu s čl. 10 odst. 55 Kolektivní smlouvy na období let 2015 – 2017 zůstávají nadále v platnosti články a přílohy této Kolektivní smlouvy na období let 2015 - 2017, týkající se vnitřního mzdového předpisu a mzdových tarifů, a to až do uzavření nové kolektivní smlouvy.
- 2) Přílohou této směrnice je Kolektivní smlouva na období let 2015 - 2017 s vyznačenými platnými články a přílohami v souladu s čl. 10 odst. 55 Kolektivní smlouvy na období let 2015 - 2017.
- 3) Tato směrnice musí být uschována v souladu s § 305 odst. 4 zákoníku práce po dobu 10 let ode dne ukončení doby její platnosti.

VIII.

Platnost a účinnost

- 1) Tato směrnice nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 1. 8. 2017, je vydávána na dobu určitou, a sice do 31. 7. 2018.

prof. Ing. Karel Melzoch, CSc.
rektor VŠCHT Praha

Přílohy: Kolektivní smlouva na období let 2015 - 2017