

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA OBDOBÍ LET 2018 – 2021

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
se sídlem: Technická 5, 166 28 Praha 6 – Dejvice
zastoupena: Prof. Ing. Karlem Melzochem, CSc., rektorem
identifikační číslo: 60461373
dále jen „zaměstnavatel“ nebo „VŠCHT Praha“ na straně jedné

a

Vysokoškolský odborový svaz
Základní odborová organizace 2200/2, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
se sídlem: Technická 5, 166 28 Praha 6 – Dejvice
zastoupena: Doc. Ing. Josefem Janků, CSc., předsedou
identifikační číslo: 71236503
dále jen „odbory“ na straně druhé

každý jednotlivě dále jen „smluvní strana“; oba společně dále jen „smluvní strany“;

uzavírají, dle ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), následující kolektivní smlouvu (dále jen „KS“):

OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

	strana
Vymezení smluvních stran	2
Předmět smlouvy	3
Práva a povinnosti smluvních stran	3
Vznik, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců	6
Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci	6
Mzdy	7
Další práva zaměstnanců	8
Zaměstnanecké výhody	10
Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců	11
Kontrola plnění závazků	12
Závěrečná ustanovení	12

Přílohy:

- č. 1 Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
- č. 2 Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha
- č. 3 Příplatek za vedení, zastupování a funkční; individuální osobní příplatek pro vedoucí zaměstnance dle čl. 8, odst. 3 vnitřního mzdového předpisu
- č. 4 Rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost
- č. 5 Zařazení pozic na VŠCHT Praha

Článek 1

Předmět smlouvy

- (1) Kolektivní smlouva upravuje v souladu s platnými právními předpisy České republiky individuální a kolektivní vztahy, zejména v pracovněprávních oblastech (pracovních, mzdových a sociálních podmínek, bezpečnosti a hygieny práce), s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, zastupujícími všechny zaměstnance v rozsahu daném platnými právními předpisy České republiky.
- (2) Rektor VŠCHT Praha, zastupující zaměstnavatele, může pověřit plněním určitých povinností, vyplývajících pro zaměstnavatele z KS, jemu podřízené zaměstnance. Tuto skutečnost oznámí písemně nejpozději ke dni jejich pověření předsedovi odborů.

Článek 2

Práva a povinnosti smluvních stran

- (1) Smluvní strany nebudou omezovat a diskriminovat zaměstnance z důvodu jejich rasy, barvy pleti, jazyka, pohlaví, sociálního původu, věku, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, odborové činnosti, příslušnosti k národní nebo etnické skupině nebo jiného postavení. Výkon práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka smlouvy, pracovněprávních vztahů nebo ostatních zaměstnanců.
- (2) Právo spolurozhodování. Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odbory a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého úkonu, či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele, se vyžaduje písemný souhlas odborů. Odbory mají právo spolurozhodovat v těchto případech:
- a) při stanovení zásad pro čerpání prostředků na provoz školících a rekreačních zařízení (dále jen „ŠRZ“),
 - b) při stanovení zásad pro čerpání prostředků určených na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců,
 - c) při vypracování vnitřního dokumentu „Pracovní řád VŠCHT Praha“ a jeho změnách,
 - d) při stanovení termínu a místa výplaty mzdy,
 - e) při určování pořadníku zaměstnanců na rekreaci a stanovení výše poplatků na ŠRZ zaměstnavatele,
 - f) jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
- (3) Právo na projednávání. Odbory a jimi pověřené osoby mají v souladu s § 280 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) právo na to, aby s nimi zaměstnavatel před konečným rozhodnutím projednal zejména:

- a) výpověď ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- b) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- c) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- d) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- e) převod podle § 338 až § 342 ZP,
- f) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- g) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP.

(4)Právo na informace. Zaměstnavatel je povinen podle § 279 ZP informovat odbory o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- b) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- i) o jiných záležitostech uvedených v platném znění ZP.

(5)Právo kontroly. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne všechny nezbytné podklady pro výkon práva kontroly v rozsahu platného znění ZP při respektování platných právních předpisů, týkajících se ochrany osobních údajů, a zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění. Výsledná opatření z kontrol zaměstnavatel projedná s odbory. Odbory mají právo kontroly v následujících případech:

- a) v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy,
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6)Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) respektovat pravomoci odborů, vyplývající z platných právních předpisů a úmluv Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), kterých je Česká republika signatářem,
- b) aktivně pracovat na odstranění případných interpretačních rozporů mezi smluvními stranami při výkladu jednotlivých ustanovení ZP, zákona o ochraně osobních údajů, předpisů týkajících se

bezpečnosti práce, zákona o vysokých školách, vnitřních předpisů, vnitřních norem a vnitřních směrnic zaměstnavatele,

- c) vyčlenit ve svém rozpočtu finanční prostředky na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců VŠCHT Praha,
- d) při nástupu předat novým zaměstnancům informaci o činnosti odborů,
- e) uvolňovat (nebude-li narušen chod pracoviště) předsedy komisí a členy celoškolského výboru odborů prostřednictvím příslušných vedoucích pracovišť k výkonu jejich činnosti v nezbytně nutném rozsahu, zejména k účasti na odborových konferencích, sjezdech a k výkonu kontroly dle ZP,
- f) uhradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním,
- g) poskytnout pro nezbytnou provozní činnost odborů místnost s vybavením, hradit přiměřené náklady této místnosti na energie, spojové služby, úklid, a pokud je to možné, poskytnout bezplatně přiměřené prostory zaměstnavatele ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím odborové organizace,
- h) zabezpečit pravidelné měsíční srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnanců – členů odborů, souhlasí-li s tím tyto zaměstnanci, ve schválené výši prostřednictvím personálního odboru zaměstnavatele,
- i) převádět bezplatně měsíčně tyto odborové příspěvky na bankovní účet odborů a dále jedenkrát za měsíc předávat jmenný seznam plátců těchto příspěvků odborům,
- j) umožnit uskutečňovat výměnné rekreace s partnery odborů v ŠRZ za stejných podmínek jako pro zaměstnance,
- k) umožnit umístění vývěsek odborů a umístění odborových materiálů na pracovištích zaměstnavatele,
- l) odpovídat bez zbytečných průtahů na připomínky odborů,
- m) zabezpečit konečnou grafickou úpravu a po jejím schválení oběma stranami vytištění této KS včetně jejích příloh a případných dodatků.

(7) Odbory se zavazují:

- a) respektovat záměry zaměstnavatele, mající za cíl rozvoj výchovné a tvůrčí práce a pracovní disciplíny, pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu s obecně platnými právními předpisy a touto KS,
- b) jednat se zaměstnavatelem na písemnou žádost zaměstnance, který by se cítil být zaměstnavatelem diskriminován nebo omezován ve svých právech,
- c) zajistit ze svých prostředků bezplatnou právní poradnu pro zaměstnance,
- d) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se člen výboru dozví při výkonu funkce; tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce,
- e) kontrolovat a upozorňovat zaměstnavatele zejména na:
 - a) podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
 - b) pracovní a sociální podmínky,
 - c) dodržování pracovněprávních a mzdových práv zaměstnanců,
- f) organizovat činnost odborů tak, aby nenarušila práci na pracovišti.

Článek 3

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) Zaměstnavatel bude předkládat a s odbory projednávat seznamy zaměstnanců a pracovních míst, u kterých bude uplatňována změna nebo zánik pracovních míst, a to nejméně s jednoměsíčním předstihem před uplatněním organizační změny, včetně případných ukončení pracovních poměrů z důvodů organizačních změn.
- (5) V případě výpovědi z pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele z důvodů vymezených v § 52, písm. a) až d) ZP bude zaměstnavatel brát v potaz individuální situaci dotčených zaměstnanců.

Článek 4

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 třísměnný 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 ZP 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.

Článek 5

Mzdy

(1) Zaměstnanci jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou s tím, že ve vnitřním dokumentu „Vnitřní mzdový předpis VŠCHT Praha“ (dále jen „VMP“), schváleném odbory, Akademickým senátem VŠCHT Praha a registrovaném Ministerstvem Školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen „MŠMT“), který tvoří přílohu č. 1 KS, jsou závazně stanovena konkrétní pravidla a podmínky odměňování.

(2)Pro realizaci VMP jsou v této KS sjednány následující přílohy:

- a) příloha č. 2 – Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha,
- b) příloha č. 3 – Příplatek za vedení, zastupování a funkční; individuální osobní příplatek pro vedoucí zaměstnance dle čl. 8, odst. 3) VMP,
- c) příloha č. 4 – Rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost,
- d) příloha č. 5 – Zařazení pozic na VŠCHT Praha.

(3)Zaměstnavatel a odbory budou jednat o mzdách dle potřeb, minimálně však dvakrát ročně.

(4)V případě, že pro příslušný fiskální rok dojde k navýšení celkových provozních (neinvestičních) prostředků poskytovaných zaměstnavateli MŠMT, vstoupí vedení zaměstnavatele do jednání s odbory o návrhu na navýšení celkových osobních nákladů v rozpisu rozpočtu zaměstnavatele a o návrhu na navýšení mzdových tarifů a nadtarifních součástí mzdy.

(5)Jakákoliv změna pravidel pro odměňování zaměstnanců zaměstnavatele bude v dostatečném předstihu projednána s odbory.

(6)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.

(7)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.

(8) Mimořádné zálohy na výplatu mzdy se povolují jen ve zcela ojedinělých případech na základě písemné žádost zaměstnance, ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance.

(9) Zaměstnavatel bude dbát na úplné vyčerpání plánovaného objemu celkových osobních nákladů a hledat další zdroje a rezervy pro jejich navýšení. Pravidla pro hospodaření se mzdovými prostředky na VŠCHT Praha jsou stanovena v příslušném vnitřním dokumentu VŠCHT Praha.

(10) 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 hospodáře,
- 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.

(11) Pro zjištění pravděpodobného výdělku se používají tyto mzdové složky:

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

Článek 6

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 odstavce 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 odstavce 1 písm. a) až c) pouze k jednomu pracovnímu poměru a to k tomu, který byl uzavřen nejdříve.

(4) Mimořádnou odměnu dle odstavce 1 písm. a) až c) lze přiznat jen v případě, že je pracovní úvazek v pracovním poměru u zaměstnavatele sjednán minimálně ve 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) ZP 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) ZP nebo dohodou z těchto 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 ZP a KS.

(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 ZP), nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozváznán 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 ustanovení § 67 odst. 1 ZP.

Článek 7

Zaměstnanecké výhody

(1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiných smluvních subjektů. Zaměstnavatel bude zaměstnancům splňujícím podmínky uvedené v odstavci 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 Ústavu tělesné výchovy a sportu a zaměstnanci detašovaných pracovišť) nebo z důvodu práce ve vícesměnném provozu mohou stravovat prostřednictvím poukázek na stravování, přispívá zaměstnavatel na jedno jídlo maximálně 49,50 Kč. Podmínky a podrobnosti jsou stanoveny ve vnitřním dokumentu „ Výnos o poskytování příspěvku na stravování zaměstnancům VŠCHT Praha“.

(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:

- až 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 vnitřní dokument „Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření“, vydaný personálním odborem zaměstnavatele po dohodě s odbory.

- (4) Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem podle čl. 2 odst. 6 písm. c) této KS se poskytují příspěvky na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců VŠCHT Praha. O způsobu distribuce těchto příspěvků rozhoduje každoročně zaměstnavatel spolu s odbory při přípravě rozpočtu.
- (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 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 v ŠRZ za ceny stanovené pro zaměstnance VŠCHT Praha.
- (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 právními předpisy a vnitřními dokumenty VŠCHT Praha.
- (9) Zaměstnavatel zašle odborům jedenkrát za měsíc výpisy z účtů zaměstnavatele, týkající se stravování zaměstnanců, oprav, údržby a poplatků spojených se ŠRZ.
- (10) Zaměstnavatel zašle odborům každé kalendářní čtvrtletí přehled vytížení ŠRZ rozdělený na skupiny: zaměstnanci a rodinní příslušníci, důchodci, studenti, partneři odborů a jiní.

Článek 8

Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců

- (1) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a stále zlepšování pracovního prostředí jsou základními povinnostmi zaměstnavatele a řídí se ZP a dalšími příslušnými právními předpisy.
- (2) Zaměstnavatel bude na základě odůvodněných požadavků zajišťovat měření intenzity působení škodlivých faktorů pracovního prostředí; s výsledky měření seznámí odbory a v případě potřeby zjedná nápravu.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“), mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků v souladu s obecně platnými právními předpisy v platném znění, kterými se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky podle vypracovaného seznamu pracovních činností a povolání pro poskytování OOPP.
- (4) Vzhledem k specifitě pedagogické, vědecké, výzkumné a vývojové činnosti zaměstnavatele může být zaměstnancům vyplácen rizikový příplatek za práci v rizikovém prostředí. Přiznání a výši rizikového příplatku navrhuje a schvaluje vedoucí zaměstnanci, dle svých příslušných kompetencí. Vedoucí zaměstnanci se přiznáním rizikového příplatku zavazují ke kontrole plnění podmínek pro jeho přiznání. Výše možného rizikového příplatku je uvedena v příloze č. 4 KS. Výše přiznaného rizikového příplatku závisí na době denně konané práce zaměstnance v rizikovém prostředí.

Článek 9

Kontrola plnění závazků

- (1) Písemné stížnosti zaměstnanců na porušení závazků, zakotvených v této KS, se řeší zpravidla do 30 kalendářních dnů ode dne prokazatelného doručení odborům.
- (2) Pokud běžným vyjednávacím mechanismem nebude zabráněno vzniku kolektivního sporu, bude kolektivní spor řešen postupem podle zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Kontrola KS bude prováděna každých 6 měsíců na základě podnětu kterékoliv ze smluvních stran.

Článek 10

Závěrečná ustanovení

- (1) Touto KS jsou závazně upraveny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci i na pracovištích, kde odbory nejsou ustaveny.
- (2) Znění této KS bylo schváleno na konferenci delegátů odborů konané dne 7. 6. 2018. Tato KS je uzavřena na období do 31. 7. 2021. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31. 7. 2021 novou kolektivní smlouvu, prodlužuje se platnost této KS na dobu dalších dvou měsíců. Vyprší-li platnost takto prodloužené KS, zůstávají do uzavření nové KS v platnosti články a přílohy, týkající se vnitřního mzdového předpisu a mzdových tarifů.
- (3) Tato KS nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami.

- (4) Ustanovení článku 3 odst. 1 až 3 a odst. 5, čl. 4, čl. 5 odst. 6, 7, 10 a 11, čl. 6 a čl. 7, odst. 1 až 8, nabývají účinnosti ke dni 1. 8. 2018. Ostatní ustanovení KS nabývají účinnosti ke dni 1. 7. 2018.
- (5) Odbory a zaměstnavatel seznámí zaměstnance se zněním KS nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu oběma smluvními stranami.
- (6) Jakékoli změny a doplňky KS se provádějí výlučně písemně se souhlasem obou smluvních stran, formou vzestupně číslovaných dodatků. Smluvní strany jsou povinny projednat písemné návrhy na změnu této KS do 15 dnů od jejich předložení jednou ze smluvních stran.
- (7) Smluvní strany se zavazují zahájit nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy podle příslušných ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.
- (8) Tato KS je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech s platností originálu, přičemž každá ze smluvních stran obdrží po dvou vyhotoveních. Stejnopisy určené pro odbory budou uloženy na sekretariátu odborů. Jeden stejnopis určený pro zaměstnavatele bude uložen na Sekretariátu rektora, druhý stejnopis určený pro zaměstnavatele bude uložen na personálním odboru VŠCHT Praha.

V Praze dne 11. června 2018

Za zaměstnavatele:

prof. Ing. Karel MELZOCH, CSc., v. r.
rektor Vysoké školy chemicko-technologické v Praze

Za odbory:

doc. Ing. Josef JANKŮ, CSc., v. r.
předseda Školské organizace vysokoškolského odborového svazu