

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA OBDOBÍ LET 2013 – 2015

OBSAH

	strana
Předmět smlouvy a vymezení smluvních stran	3
Práva a povinnosti smluvních stran	3
Vznik, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců	5
Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci	6
Mzdy	6
Další práva zaměstnanců	7
Zaměstnanecké výhody	8
Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců	9
Kontrola plnění závazků	10
Závěrečná ustanovení	10
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 VMP	
č.4 Rizikový příplatek, příplatek za práci v noci, odměna za pracovní pohotovost	
č.5 Zařazení pozic na VŠCHT Praha	

Článek 1

Předmět smlouvy a vymezení smluvních stran

- (1) Smluvní strany v této kolektivní smlouvě (dále jen „KS“) zastupují:
Vysokou školu chemicko-technologickou v Praze:
rektor prof. Ing. Karel Melzoch, CSc.,
odborovou organizaci:
předseda Školské organizace vysokoškolského odborového svazu doc. Ing. Josef Janků, CSc.
- (2) Kolektivní smlouva upravuje v souladu se zákony individuální a kolektivní vztahy, přednostně v oblastech pracovněprávních (pracovních, mzdových a sociálních podmínek, bezpečnosti a hygieny práce), s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze (dále jen „zaměstnavatel“) a Školskou organizací vysokoškolského odborového svazu (dále jen „odborníky“), zastupující všechny zaměstnance v rozsahu daném právními předpisy.
- (3) Obě smluvní strany touto KS deklarují společnou vůli udržet smír.
- (4) Rektor, zastupující zaměstnavatele, může pověřit plnění určených povinností, vyplývajících z KS, své podřízené. Tuto skutečnost oznámí písemně nejpozději ke dni jejich pověření na sekretariát odborů. Pověření jiných zaměstnanců nesníma z vedoucích zaměstnanců odpovědnost za plnění KS.

Článek 2

Práva a povinnosti smluvních stran

- (5) 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 spoluzaměstnanců.

- (6) 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 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 pracovního řádu a jeho změnách,
 - d) při stanovení termínu a místa výplaty mzdy,
 - e) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem,
 - f) při určování pořadníku zaměstnanců na rekreaci a stanovení výše poplatků na ŠRZ zaměstnavatele.
- (7) Právo na projednávání. Projednáváním se rozumí (§278 odst. 3 zákoníku práce, dále jen „ZP“) jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (zastupovanými odbory), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Projednání probíhá na základě písemné žádosti o projednání určité otázky a vyčkání na stanovisko druhé smluvní strany, nebo jako účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají prokazatelným způsobem. Odbory a jimi pověřené osoby mají právo na to (§ 280 ZP), aby s nimi zaměstnavatel před konečným rozhodnutím projednal zejména:
 - a) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
 - b) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- c) zřízení, účel a služby zdravotnických, sociálních, stravovacích, kulturních, školících a sportovních zařízení, kde je zaměstnavatel majitelem nebo pronajímatelem,
 - d) výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
 - e) převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, jestliže s tím zaměstnanec nesouhlasí,
 - f) výši požadované náhrady škody přesahující 1.000,- Kč a obsah dohody o způsobu její úhrady.
- (8) Právo na informace. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Rozumí se tím zejména písemné předání nezbytných podkladů zpravidla minimálně 3 dny před řádným zasedáním příslušného odborového orgánu (nebo jeho základní organizace, dále jen „ZO“), nebo účast pověřeného zástupce zaměstnavatele pozvaného na zasedání odborů. Zaměstnavatel bude zvát zástupce odborů na porady vyžadující přítomnost zástupce odborů. Odbory mají právo na to, aby jim zaměstnavatel písemně měsíčně poskytoval zejména informace o ekonomické a finanční situaci, hospodaření a čerpání mzdových prostředků, které jsou potřebné pro kvalifikované jednání mezi smluvními stranami, a další informace zejména podle § 279 ZP.
- (9) Právo kontroly. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne všechny nezbytné podklady pro výkon práva kontroly v rozsahu ZP při respektování zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění a § 11 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění. Zaměstnavatel umožní vstup do všech prostor, u kterých je to z hlediska práva kontroly odborů podle ZP nutné. Výsledná opatření z kontrol zaměstnavatel projedná s odbory. Odbory mají právo kontroly v následujících případech:
- a) v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy,
 - b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- (10) 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 a uznává odbory jako jediného představitele všech zaměstnanců. Pokud vznikne další odborová organizace, budou vzájemné vztahy řešeny mezi zúčastněnými odborovými organizacemi ve smyslu zákona č. 120/1990 Sb. (vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli) v platném znění, přičemž odbory vystupují vůči zaměstnavateli jako jeden subjekt,
 - b) odstranit případné rozpory 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 aktivní spoluprací právních zástupců obou smluvních stran,
 - 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 poskytnout bezplatně prostory organizace 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 tito 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 vývěsních skříněk 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.

(11) 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 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

- (12) 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 nebo děkanem příslušné fakulty v případě zaměstnanců fakulty. 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.
- (13) 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.
- (14) Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele činí nejméně dva měsíce.
- (15) Zaměstnavatel bude předkládat a s příslušným odborovým orgánem 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.
- (16) V případě výpovědí 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

- (17) 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.
- (18) S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele i povahu práce zaměstnanců může příslušný vedoucí zaměstnanec rozhodnout o uplatnění pevné nebo, po dohodě se zaměstnancem, pružné týdenní pracovní doby, resp. o její jiné individuální úpravě.
- (19) Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (20) Výměra dovolené neakademických zaměstnanců zaměstnavatele činí 6 týdnů v kalendářním roce.
- (21) 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

- (22) Zaměstnanci jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou s tím, že ve Vnitřním mzdovém předpisu VŠCHT Praha, schváleném odbory, AS VŠCHT Praha a registrovaném MŠMT (dále jen „VMP“ – příloha č. 1 KS) jsou závazně stanovena konkrétní pravidla a podmínky odměňování.
- (23) 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.
- (24) Zaměstnavatel a odbory budou jednat o mzdách dle potřeb, minimálně však dvakrát ročně.
- (25) 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.
- (26) Jakákoliv změna pravidel pro odměňování zaměstnanců zaměstnavatele bude v dostatečném předstihu projednána s odbory.
- (27) Mzda je splatná každého 9. dne následujícího kalendářního měsíce, za který se mzda vyplácí. Případně-li tento termín na den pracovního klidu nebo svátek, je výplatním dnem nejbližší následující pracovní den. Zaměstnancům, kteří požádali zaměstnavatele o bezhotovostní převod mzdy, bude mzda poukázána tak, aby byla nejpozději ve výplatní den na tento účet připsána.
- (28) Mimořádné zálohy na výplatu mzdy se povolují jen ve zcela ojedinělých případech, ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance.
- (29) 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 příslušné vnitřní normě VŠCHT Praha.

- (30) 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,
 - 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.

Pro zjištění pravděpodobného výdělku se používají tyto mzdové složky:

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

Článek 6

Další práva zaměstnanců

- (31) 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.

Pro účely mimořádných odměn dle bodu 31 a) až c) této KS 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.

Jestliže má zaměstnanec u zaměstnavatele souběžně uzavřeno více pracovních poměrů, vztahuje se přiznání mimořádné odměny dle bodu 31 a) až c) této KS pouze k jednomu pracovnímu poměru a to k tomu, který byl uzavřen nejdříve.

Mimořádnou odměnu dle bodu 31 a) až c) této KS lze přiznat jen v případě, že je pracovní úvazek v pracovním poměru u zaměstnavatele sjednán minimálně ve výši 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby.

- (32) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu 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.

Zaměstnanec, 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 pětinnásobek průměrného výdělku,
- minimálně 25 let, se odstupné zvyšuje na

šestinásobek průměrného výdělku.

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, nebo byli 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 v odstavci 1, § 339a ZP, má zaměstnanec právo na odstupné.

- (33) 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 dvanásobku průměrného výdělku.

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek zjištěný dle ZP a KS.

Článek 7 Zaměstnanecké výhody

- (34) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiných smluvních subjektů. Zaměstnavatel bude přispívat na jedno jídlo 55 % z ceny tohoto jídla, maximálně však Kč 49,50. 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,- Kč.

- (35) 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 mateřskou a rodičovskou dovolenou,
 - e) kteří jsou vysláni na služební cestu, za kterou si vykazují stravné a kteří absolvují školení se zabezpečeným stravováním.

- (36) 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 vyměrovacího 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 500,- Kč

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

- (37) Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem podle čl. 2 odst. 10 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.

(38) 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.

(39) 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 ŠO VOS rekreační pobyt v ŠRZ za ceny stanovené pro zaměstnance VŠCHT Praha.

(40) 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 stanovené ceny.

(41) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, odkoupení odpadového materiálu a vyřazeného vybavení v souladu s platnými předpisy.

(42) Odbory obdrží jedenkrát za měsíc výpisy z účtů zaměstnavatele, týkající se stravování zaměstnanců, oprav, údržby a poplatků spojených se ŠRZ.

(43) Za každé kalendářní čtvrtletí obdrží odbory jmenový přehled vyřízení ŠRZ rozdělený na skupiny: zaměstnanci a rodinní příslušníci, důchodci, studenti, partneři odborů a jiní.

Článek 8 Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců

(44) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a stálé zlepšování pracovního prostředí jsou základními povinnostmi zaměstnavatele a řídí se ZP a dalšími právními předpisy.

(45) Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) zajistit pracovnělékařskou péči v souladu s příslušnými zákonnými normami: ZP, zákon o péči o zdraví lidu, zákon o ochraně veřejného zdraví; včetně vstupních lékařských prohlídek před vznikem pracovního poměru a nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) ověřovat a vést seznamy prací v rizikovém prostředí a ochranných pásem, vyhlášených oprávněnými orgány a na základě změn podmínek navrhopat orgánům změny, vést seznamy zaměstnanců, u nichž jsou předepsány preventivní lékařské prohlídky; aktualizované seznamy těchto zaměstnanců předkládat odborům každý kalendářní rok v termínech k 31. 12.,
- c) věnovat trvalou pozornost plnění opatření ke snížení nepříznivých vlivů na pracovní a životní prostředí a bezpečnost zaměstnanců,
- d) pravidelně kontrolovat a doplňovat obsah lékárníček předepsaným materiálem pro první pomoc,
- e) instalovat, pravidelně kontrolovat a obměňovat hasicí přístroje na pracovištích,
- f) vzniklé úrazy a nemoci z povolání šetřit ve smyslu platných předpisů a stanovit opatření, aby se úrazy neopakovaly; práva, takto vzniklá, se budou projednávat a přiznávat zraněným ve spolupráci s odbory,
- g) instalovat v budovách bezpečnostní značky a tabulky,
- h) zajistit dodržování zákazu kouření,
- i) zajistit nepožívání alkoholických nápojů a nezneužívání jiných návykových látek na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště.

(46) Zaměstnavatel bude na základě odůvodněných požadavků provádět nebo zajišťovat měření intenzity působení škodlivých faktorů pracovního prostředí; s výsledky měření seznámí odbory a v případě potřeby zjedná nápravu.

(47) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit poskytování OOPP, mycích, čistících 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.

(48) Vzhledem k specifčnosti pedagogické, vědecké, výzkumné a vývojové činnosti zaměstnavatele může být zaměstnancům vyplácen rizikový příplatek za práci v rizikovém prostředí. Přiznání a výši rizikového příplatku navrhuji a schvaluji vedoucí zaměstnanci dle příslušných kompetencí a vyjadřuje se k němu bezpečnostní a požární technik zaměstnavatele. 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

(49) Stížnosti zaměstnanců na porušení závazků, zakotvených v této KS, se řeší zpravidla do 30 kalendářních dnů.

(50) Kolektivní spory budou řešeny dohodovací komisí, do které obě smluvní strany jmenují své zástupce.

(51) Pokud běžným vyjednávacím mechanismem nebude zabráněno vzniku sporu, bude spor řešen postupem podle zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Kontrola KS bude prováděna jedenkrát za 6 měsíců z podnětu kterékoliv smluvní strany.

Článek 10

Závěrečná ustanovení

(52) Práva, vyplývající z této KS, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva z pracovního poměru.

(53) Touto KS jsou závazně upraveny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci i na pracovištích, kde odbory nejsou ustaveny.

(54) Tato KS se stává podpisem obou smluvních stran pro smluvní strany závaznou.

(55) Odbory a zaměstnavatel seznámí zaměstnance se zněním KS nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu oběma smluvními stranami.

(56) Znění této smlouvy bylo schváleno na konferenci delegátů odborů konané dne 29.5.2013. Smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a je uzavřena na období do 31.5.2015. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31.5.2015 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.

(57) Jakékoli změny a doplňky KS se provádějí se souhlasem obou smluvních stran, a to písemně formou číslovaných dodatků; nabývají platnosti dnem podpisu oprávněnými zástupci těchto stran. Smluvní strany jsou povinny jednat o písemných návrzích na změnu této KS do 15 dnů od jejich předložení jednou smluvní stranou.

(58) Smluvní strany zahájí nejmeně 60 dnů před skončením platnosti této KS jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy podle příslušných ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

(59) Obě smluvní strany obdrží po dvou stejnopisech této KS, z nichž každý platí jako originál. 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.

V Praze dne

Za zaměstnavatele:

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

Za odbory :

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

**VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS
VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE
ze dne 1. března 2007**

*Akademický senát Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
podle § 9 odst. 1 písm. b) a § 17 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a
doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, schválil tento Vnitřní
mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze:*

**Článek 1
Úvodní ustanovení**

- 1) Vnitřní mzdový předpis (dále jen „předpis“) Vysoké školy chemicko-technologické v Praze se sídlem Technická 5, 166 28 Praha 6 (dále jen „VŠCHT Praha“) upravuje pravidla pro poskytování mzdy, odměny za pracovní pohotovost a odstupného na VŠCHT Praha.
- 2) V příslušných článcích tohoto předpisu se realizují ustanovení obecně závazných právních předpisů pro oblast odměňování, pracovněprávní nebo další související oblasti.
- 3) Zaměstnanec má právo nahlížet kdykoliv do tohoto předpisu, který je zveřejněn na internetových stránkách VŠCHT Praha.

**Článek 2
Rozsah platnosti**

- 1) Tento předpis se vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru a to ve všech součástech VŠCHT Praha s výjimkou zaměstnanců, se kterými je mzda sjednána ve smlouvě o mzdových podmínkách (dále jen „individuální smlouva o mzdě“).
- 2) Na VŠCHT Praha je individuální smlouvu o mzdě možno sjednat s děkany, prorektory, kvestorem a ředitelem Správy účelových zařízení. Individuální smlouvu o mzdě je možno sjednat i s jinými zaměstnanci za předpokladu, že se jedná o zaměstnance pro VŠCHT Praha klíčové nebo vykonávající činnosti, které lze označit jako nosné s tím, že v těchto případech navrhuje rektorovi sjednání individuální mzdy příslušný děkan, prorektor, kvestor nebo je rektor navrhovatelem sám, jestliže se jedná o zaměstnance útvarů spadajících do jeho kompetence; rektor projedná návrh v odborové organizaci a následně jej předloží ke schválení Akademickému senátu VŠCHT Praha. Individuální smlouvy o mzdě sjednává rektor VŠCHT Praha.

**Článek 3
Základní ustanovení**

- 1) Na VŠCHT Praha se uplatňuje měsíční mzda.
- 2) Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a pracovních výsledků zaměstnance.
- 3) Pro poskytování mzdy podle odstavce 2 jsou na VŠCHT Praha stanoveny zejména tyto mzdové složky (součásti mzdy):
 - a) mzdový tarif (čl. 5);
 - b) rizikový příplatek (čl. 6);
 - c) příplatek za vedení, zastupování nebo funkční (čl. 7);
 - d) osobní příplatek (čl. 8);
 - e) odměny (čl. 9);

- f) příplatek za práci na projektu (čl. 10).
- 4) Mzdové složky uvedené v odstavci 3 písm. a) až d) se přiznávají v měsíční výši pro stanovenou týdenní pracovní dobu.
 - 5) Má-li zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu, přiznaná měsíční výše podle odstavce 4 se poměrně krátí podle takto sjednané kratší pracovní doby.
 - 6) Při odpracování plánovaného měsíčního fondu pracovní doby zaměstnanci mzdové složky podle odstavce 3 písm. a) až d) za příslušný měsíc náležejí v přiznané, nebo poměrné výši. V případě, že zaměstnanec neodpracuje plánovaný měsíční fond pracovní doby, se tyto mzdové složky krátí o neodpracované dny a hodiny.
 - 7) Mzdové složky uvedené v odstavci 3 písm. a) až c) tvoří měsíční základní mzdu zaměstnance, po jejich přiznání jsou nárokovými mzdovými složkami a to do doby změny nebo zániku podmínek, za kterých byly přiznány.
 - 8) Přiznání nebo změny mzdových složek uvedených v odstavci 3 písm. a) až c) jsou zaměstnanci vydávány jako písemný mzdový výměr.
 - 9) Zařazení zaměstnance do pracovní pozice a tarifní třídy, přiznání mzdového tarifu, dále příplatku rizikového, za vedení, zastupování nebo funkčního, jestliže zaměstnanec splňuje podmínky pro jejich přiznání, se uskutečňuje nejpozději dnem vzniku pracovního poměru. Změny pracovní pozice, tarifní třídy, mzdového tarifu a pracovní doby a dále úpravy (tj. přiznání, odebrání, zvýšení či snížení) příplatku rizikového, za vedení, zastupování nebo funkčního se mohou uskutečnit pouze k 1. kalendářnímu dni v měsíci, nikoliv však zpětně.
 - 10) Mimo mzdových složek uvedených v odstavci 3 písm. a) až f) se na VŠCHT Praha při splnění příslušných podmínek zaměstnancům poskytuje:
 - a) mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (čl. 11);
 - b) mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (čl. 12);
 - c) mzda za práci v sobotu a v neděli (čl. 13);
 - d) mzda za noční práci (čl. 14);
 - e) odměna za pracovní pohotovost (čl. 15);
 - f) odstupné (čl. 16).
 - 11) Příplatek za práci na projektu, příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci a odměna za pracovní pohotovost zaměstnanci přísluší následně v rozsahu a za podmínek stanovených v čl. 10 až 15.

Článek 4 **Vymezení pravomocí**

Pravomoci pro realizaci příslušných ustanovení tohoto předpisu jsou vymezeny buď ve vnitřní směrnici Oběh personálních dokumentů, nebo přímo v příslušných ustanoveních tohoto předpisu.

Článek 5 **Tarifní třídy a mzdové tarify**

- 1) Na VŠCHT Praha jsou akademičtí, vědecktí, výzkumní a vývojoví pracovníci i ostatní zaměstnanci rozděleni do 3 základních skupin označených jako A, V, B s tím, že každá skupina se člení na tarifní třídy, ke kterým jsou přiřazeny příslušné druhy práce (pracovní pozice). Přehled platných tarifních tříd a k nim přiřazených pracovních pozic tvoří přílohu platné kolektivní smlouvy „Zařazení pozic na VŠCHT Praha“.

- 2) Zaměstnanec se zařazuje do tarifní třídy podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Při sjednávání druhu práce (pracovní pozice) se vychází zejména z konkrétních nároků na odpovědnost a složitost vykonávaných činností a dále z plnění požadavků stanovených pro tuto pracovní pozici.
- 3) Zaměstnanci se v souvislosti se zařazením do tarifní třídy přiznává příslušný mzdový tarif.

Článek 6

Rizikový příplatek

- 1) Rizikový příplatek je součástí mzdy za aspekty práce, které souvisejí s obtížností pracovních podmínek (rizikové prostředí). Rizikový příplatek vyjadřuje specifické nároky na výkon pedagogické a vědecké, výzkumné a vývojové činnosti na pracovištích VŠCHT Praha.
- 2) Náležitosti a podmínky pro přiznání rizikového příplatku upravuje platná kolektivní smlouva.

Článek 7

Příplatek za vedení, zastupování nebo funkční

- 1) Příplatek za vedení, zastupování nebo funkční je součástí mzdy za aspekty práce, které souvisejí s odpovědností za vedení pracovišť VŠCHT Praha a náročností této řídicí práce nebo za svěřenou oblast činností.
- 2) Příplatek za vedení se přiznává vedoucím zaměstnancům, jejichž okruh je uveden v platné kolektivní smlouvě v návaznosti na Organizační řád VŠCHT Praha. Příplatek za vedení se nepřiznává vedoucím zaměstnancům, se kterými je mzda sjednána v individuální smlouvě o mzdě nebo u kterých jsou činnosti spojené s vedením řešeny jinou formou mzdového zvýhodnění v závislosti na konkrétních podmínkách (viz čl. 8 odst. 3).
- 3) Příplatek za zastupování je možno přiznat zaměstnancům, kteří v souladu s platným Organizačním řádem na základě písemného pověření zastupují v plném rozsahu činnosti vedoucího zaměstnance podle čl. 7 odst. 2, který dočasně tyto činnosti nevykonává s tím, že toto pověření nepřetržitě trvá více než 4 týdny. Po dobu, kdy je zaměstnanci přiznán tento příplatek za zastupování, nenáleží vedoucímu zaměstnanci, který je zastupován, příplatek za vedení.
- 4) Příplatek za zastupování může být přiznán i při pověření zaměstnance vedením pracoviště, není-li vedoucí zaměstnanec podle odstavce 2 ustaven a to po nezbytně nutnou dobu, nejdéle však do doby ustavení tohoto vedoucího zaměstnance.
- 5) Příplatek funkční se přiznává zaměstnancům, jejichž okruh (funkce) je uveden v platné kolektivní smlouvě.

Článek 8

Osobní příplatek

- 1) Osobní příplatek je nenároková součást mzdy, která vyjadřuje zejména dlouhodobé hodnocení pracovních výsledků a výkonů zaměstnance.
- 2) Ve výjimečných případech je možno pracovní výkon zaměstnance ohodnotit rovněž formou tzv. individuálního osobního příplatku. Přiznává se zejména v případě, kdy zaměstnanec vykonává agendu nebo její část za dlouhodobě nepřítomného zaměstnance nebo zaměstnanec vykonává dlouhodobě činnosti přesahující rámec jeho běžných pracovních povinností.
- 3) Individuální osobní příplatek je možno přiznat i vedoucím zaměstnancům, u nichž nejsou činnosti spojené s vedením zohledněny formou příplatku za vedení nebo se kterými není sjednána individuální smlouva o mzdě. V tomto případě návrh na přiznání individuálního příplatku v rozpětí sjednaném v platné kolektivní smlouvě předkládá personální odbor a po posouzení konkrétních podmínek a okolností jej schvaluje rektor.

Článek 9

Odměny

- 1) Odměna je nenároková součást mzdy, která je určena pro hodnocení pracovních výsledků a výkonů zaměstnance, pro ohodnocení plnění úkolů, které přesahují rámec běžných pracovních povinností, pro ohodnocení jednorázových mimořádných, významných úkolů a rovněž pro ocenění přínosu zaměstnance při řešení mimořádných situací (zejména výjimečné zásluhy při záchraně života, odstraňování následků živelních pohrom nebo škod na majetku VŠCHT Praha).
- 2) Odměna se přiznává v příslušné částce na základě zhodnocení skutečností uvedených v odstavci 1.
- 3) Na VŠCHT Praha se uplatňují zejména tyto druhy odměn:
 - a) odměny běžné – pro celkové zhodnocení především dlouhodobých, obvykle ročních pracovních výsledků a výkonů zaměstnance, případně pro ocenění dlouhodobého plnění úkolů, které přesahují rámec běžných pracovních povinností;
 - b) odměny za práci na projektech – pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků a aktivit zaměstnance spojených s plněním činností přímo v rámci projektů výzkumných, pedagogických, případně dalších;
 - c) odměny za podporu projektů – pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků zaměstnance spojených s podpůrnými činnostmi pro projekty výzkumné, pedagogické, případně další;
 - d) odměny ostatní - pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků a aktivit zaměstnance spojených s plněním a podporou činností v rámci doplňkové činnosti, celoživotního vzdělávání, případně dalších s tím, že podmínky pro přiznávání těchto odměn jsou stanoveny v příslušných vnitřních normách VŠCHT Praha;
 - e) odměny mimořádné – pro ohodnocení jednorázových mimořádných, významných úkolů a pro ocenění přínosu zaměstnance při řešení mimořádných situací; dále rovněž pro ohodnocení pracovních výsledků a zásluh při významných životních nebo pracovních výročích zaměstnance a při prvním odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu za předpokladu, že je poskytování těchto odměn sjednáno v platné kolektivní smlouvě.

Článek 10

Příplatek za práci na projektu

Příplatek za práci na projektu je součástí mzdy, která vyjadřuje ohodnocení činností zaměstnance v rámci projektu v případě, že toto ohodnocení je zároveň vázáno na výkaz odpracované doby zaměstnance činnostmi na tomto projektu v daném období.

Článek 11

Mzda za práci přesčas

- 1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzdové složky uvedené v čl. 3 odst. 3 písm. a) až d), na které mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek v procentní výši průměrného výdělku, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě při dodržení minima daného zákoníkem práce (dále jen „ZP“).
- 2) Příplatek uvedený v odstavci 1 nepřísluší, pokud bylo se zaměstnancem dohodnuto poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.
- 3) Nebude-li zaměstnanci náhradní volno poskytnuto v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, příplatek uvedený v odstavci 1 zaměstnanci k dosažené mzdě přísluší.

Článek 12

Mzda za svátek

- 1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které bude zaměstnanci poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 2) Se zaměstnancem je možno dohodnout poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna ve výši sjednané v platné kolektivní smlouvě při dodržení minima daného ZP.
- 3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzdové složky uvedené v čl. 3 odst. 3 písm. a) až d) z tohoto důvodu nekrátí.

Článek 13

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v procentní výši průměrného výdělku, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě, při dodržení minima daného ZP.

Článek 14

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě.

Článek 15

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě.

Článek 16

Odstupné

- 1) Poskytování odstupného je upraveno příslušnými ustanoveními ZP.
- 2) Na VŠCHT Praha je výše odstupného sjednána v platné kolektivní smlouvě a to, při dodržení minimálních násobků daných ZP, jako násobek průměrného měsíčního výdělku zjištěného podle ZP a platné kolektivní smlouvy.

Článek 17

Výplata mezd

- 1) Výplata mezd zahrnuje:
 - a) mzdy, tj. měsíční základní mzdy, osobní příplatky, odměny, příplatky za práci na projektu, příplatky za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, v sobotu a v neděli, případně další mzdové složky, budou-li mzdou zaměstnance;
 - b) jiné příjmy, podle § 145 odst. 2 ZP;
 - c) peněžité dávky podle zákona o nemocenském pojištění, plnění související se zaměstnaneckými výhodami;
 - d) srážky z mezd a z jiných příjmů.
- 2) Výplata mezd se provádí za uplynulý kalendářní měsíc po provedení srážek podle ZP, případně dohodnutých srážek, a to ve výplatním termínu, který je sjednán v platné kolektivní smlouvě.

- 3) Zaměstnanci je při měsíčním vyúčtování mzdy vydán písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách, tzv. výplatní páska.
- 4) Zaměstnanci lze na základě jeho žádosti poskytnout mimořádnou zálohu na mzdu za podmínek, které jsou sjednány v platné kolektivní smlouvě.

Článek 18 **Závěrečná ustanovení**

- 1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 13. února 2003 pod čj. 11 904/2003-30.
- 2) S tímto předpisem souvisejí zejména:
 - a) Kolektivní smlouva VŠCHT Praha;
 - b) Statut VŠCHT Praha;
 - c) Organizační řád VŠCHT Praha;
 - d) vnitřní norma Pravidla hospodaření se mzdovými prostředky na VŠCHT Praha;
 - e) vnitřní směrnice Oběh personálních dokumentů.
- 3) Tento předpis byl projednán s odborovou organizací VŠCHT Praha dne 10. 1. 2007.
- 4) Tento předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem VŠCHT Praha dne 16. ledna 2007.
- 5) Tento předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

doc. Ing. Josef Koubek, CSc.
rektor VŠCHT Praha

Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha

Platnost	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
od 1.6.2007	26 000	23 700	21 800	19 400	18 200	17 000	15 200

Platnost	B0	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
od 1.6.2007	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	10 700	9 750	9 350	9 100

Platnost	V1	V2	V3	V4	V5
od 1.6.2007	20 000	18 000	16 500	15 000	x
od 1.6.2011	20 000	18 000	16 500	15 000	14 500

**Příplatek za vedení, zastupování a funkční;
individuální osobní příplatek pro vedoucí zaměstnance dle čl. 8, odst. 3 VMP**

	Přiznaná měsíční výše příplatku v Kč (na stanovenou týdenní pracovní dobu)	
vedení (zastupování)	od	do
tajemník fakulty, vedoucí ústavu, katedry, centrálních laboratoří, výpočetního centra, centra informačních služeb, Metrologické a zkušební laboratoře, útvaru interního auditu, odborů a samostatných oddělení rektorátu, odborů SÚZ	1 000	4 000
dílen, oddělení a pracovišť (útvarů) v rámci odborů rektorátu, pracovišť (útvarů) SÚZ, oddělení a pracovišť (útvarů) v rámci odborů SÚZ	300	3 000
funkce	od	do
proděkan, tajemník rektora (kancléř)	1 000	4 000
individuální osobní příplatek	od	do
děkan, prorektor, resp. další vedoucí zaměstnanci při splnění podmínek stanovených v čl. 8 odst. 3 VMP	15 000	50 000

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

	Procento z průměrného výdělku, resp. hodinová výše příplatku/odměny v Kč	Přiznaná měsíční výše příplatku v Kč (na stanovenou týdenní pracovní dobu)	
za práci v rizikovém prostředí		100	400
za práci přesčas	25 %		
za práci ve svátek	100 %		
za práci v sobotu a v neděli	25 %		
za noční práci (v době mezi 22. a 6. hodinou)	10		
za pracovní pohotovost	10 %		

**Zařazení pozic na VŠCHT Praha
(platné od 1.6.2013)**

Tarifní třída	Název pozice	Poznámka
A1	profesor	
A2	docent I	• atestace
A3	docent II	
A4	odborný asistent I	• atestace
A5	odborný asistent II	
A6	asistent I	• atestace
	lektor I	• atestace
A7	asistent II	
	lektor II	
V1	vědecký pracovník I	• atestace
V2	vědecký pracovník II	
V3	odborný pracovník I	• atestace
V4	odborný pracovník II	
V5	odborný pracovník III	
B0	vedoucí odboru	• ekonomického (netýká se SÚZ) • personálního • provozně-technických služeb
	vedoucí oddělení	• pedagogického • pro vědu a výzkum • zahraničního
	tajemník I (kancléř)	• rektora
	tajemník II	• fakulty
	IT specialista 0	
	Vedoucí centra informačních služeb	
B1	IT specialista I	
	lékař	
	právník	
	specialista I	
	vedoucí odboru I	
	vedoucí oddělení I	• finančního plánu a rozpočtu
	vedoucí útvaru interního auditu (ÚIA)	
	vedoucí výpočetního centra (VC)	
	vedoucí centrálních laboratoří (CL)	
B2	vedoucí finanční účtárny (FÚ)	
	IT specialista II	
	specialista II	
	vedoucí Metrologické a zkušební laboratoře (MZL)	
	vedoucí odboru II	• ekonomického (SÚZ) • obchodního (SÚZ) • technického (SÚZ) • ubytovacích služeb (SÚZ)
	vedoucí oddělení II	• komunikace

		• vnitřních záležitostí a bezpečnosti práce • výstavby a údržby • informačních zdrojů a služeb • vydavatelství a grafických služeb
Tarifní třída	Název pozice	Poznámka
B3	IT specialista III	
	koordinátor výukového a studijního centra (VSC)	
	samostatný referent	
	sekretář/sekretářka I	
	sklář I	
	technik I	• atestace
	vedoucí dílen	• sklářských
	vedoucí koleje	• SÚZ
	vedoucí odboru III	• zásobování
	vedoucí oddělení III	• evidence doplňkové činnosti • evidence majetku • správy budov • ubytování studentů (SÚZ) • ústředních skladů • technického (SÚZ) • zásobování
	zdravotní sestra	
	chůva	• Dětský koutek Zkumavka
	vedoucí dětského koutku	• Dětský koutek Zkumavka
B4	mechanik I	
	pracovník údržby I	
	referent	
	sekretář/sekretářka II	
	skladník I	
	sklář II	
	technik II	
	vedoucí odboru IV	
	Hospodář/hospodářka koleje	• SÚZ
B5	mechanik II	
	pracovník údržby II	
	řidič I	
	skladník II	
	technik III	
B6	pracovník podatelny	
	pracovník údržby III	
	řidič II	
	technik IV	
	Recepční	• SÚZ
B7	obsluha tepelných zařízení	
	řidič III	
	Správce školicího a rekreačního zařízení (ŠRZ)	• SÚZ
B8	vrátný/vrátná	
B9	šatnář/šatnářka	
	uklízeč/uklízečka	