

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA OBDOBÍ LET 2005 – 2007

OBSAH

Předmět smlouvy a vymezení smluvních stran	3
Práva a povinnosti smluvních stran.....	3
Řešení personálních otázek a pracovněprávních nároků zaměstnanců.....	5
Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci.....	6
Mzdy.....	6
Nároky z pracovněprávních vztahů	8
Péče o zaměstnance.....	8
Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců.....	9
Kontrola plnění závazků.....	10
Závěrečná ustanovení.....	10
Přílohy	
č.1 Platné tarifní stupně a mzdové tarify na VŠCHT Praha... ..	12
č.2 Příplatek za vedení.....	12
č.3 Rizikový příplatek, příplatek za práci v noci, odměna za pracovní pohotovost	13
č.4 Zařazení pozic na VŠCHT Praha	14
č.5 Prostředky určené na rozvoj lidských zdrojů VŠCHT Praha	16
č.6 Seznam platných vnitřních předpisů a vnitřních norem, na něž odkazuje text kolektivní smlouvy.....	17

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. Vlastimil Růžička, 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 “odborní”), 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 plněním určených povinností, vyplývajících z KS, své podřízené. Tuto skutečnost oznámí písemně nejpozději ke dni jejich pověření na sekretariát odborů. Pověření jiných zaměstnanců nesmí 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 na regeneraci duševních a fyzických sil,
- c) při vypracování pracovního řádu a jeho změnách,
- d) při stanovení termínu a místa výplaty mzdy (zákon mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, v platném znění, dále jen „ZM“),
- 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 buď písemná žádost o projednání určité otázky a vyčkání na stanovisko druhé smluvní strany, nebo účelové setkání

zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají prokazatelným způsobem. Odbory a jimi pověřené osoby mají právo na to, aby s nimi zaměstnavatel před konečným rozhodnutím projednal zejména:

- a) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
- b) výjimečné převedení zaměstnance na jinou práci (viz zákoník práce, v platném znění, dále jen "ZP"),
- c) výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- d) rozvržení pracovní doby,
- e) výši požadované náhrady škody přesahující 1.000,- Kč,
- f) náhradu odškodnění pracovního úrazu,
- g) zřízení, účel a služby zdravotnických, sociálních, stravovacích, kulturních, školících a sportovních zařízení, kde je zaměstnavatel majitelem nebo pronajímatelem,
- h) celkový rozsah přesčasové práce,
- i) tvorbu podmínek noční práce zaměstnanců.

(8) Právo na informace. Informováním se rozumí 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 § 18b, odst. 2, 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. (pluralita odborů), 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 mzdě, zákona o vysokých školách, vnitřních předpisů a norem zaměstnavatele aktivní spoluprací právních zástupců obou smluvních stran,
- c) vyčlenit ve svém rozpočtu finanční prostředky umožňující rozvoj lidských zdrojů,
- 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 odborového příspěvku ve schválené výši (na základě písemné dohody se zaměstnancem – členem odborů) prostřednictvím personálního odboru zaměstnavatele;
- i) převádět bezplatně měsíčně tyto odborové příspěvky na bankovní účet odborů a dále jedenkrát za měsíc předávat jmenový seznam plátců těchto příspěvků odborům,
- j) umožnit umístění vývěsních skříněk odborů a umístění odborových materiálů na pracovištích zaměstnavatele,
- k) odpovídat bez zbytečných průtahů na připomínky odborů,
- l) 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) 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,
- d) kontrolovat a upozorňovat zaměstnavatele zejména na:
 - I. podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
 - II. pracovní a sociální podmínky,
 - III. dodržování pracovních a mzdových nároků zaměstnanců,
- e) organizovat činnost odborů tak, aby nenarušila práci na pracovišti.

Článek 3

Řešení personálních otázek a pracovních nároků zaměstnanců

- (12) Pracovní smlouva a každá její změna se zásadně uzavírá písemnou formou. Pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít v případech a za podmínek uvedených v ZP.
- (13) Každý zaměstnanec obdrží pracovní smlouvu nebo jmenovací dekret a mzdový výměr s uvedením mzdového tarifu, zařazení a případných příplatků, nebo smlouvu o mzdě podepsané rektorem. Pracovní náplň bude určena vedoucím pracoviště.
- (14) 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.
- (15) Zaměstnavatel bude předkládat a s příslušným odborovým orgánem projednávat seznamy zaměstnanců a pracovních míst, u kterých bude uplatňována změna nebo zánik pracovních míst, s návrhem řešení na další pracovní uplatnění zaměstnanců, a to nejméně s jednoměsíčním předstihem před uplatněním organizační změny, včetně případných ukončení pracovních poměrů z důvodů organizačních změn.
- (16) V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle ZP má zaměstnanec k hledání pracovního místa po dobu odpovídající výpovědní době nárok na nezbytně nutnou dobu placeného volna, nejvíce však na jeden půlden placeného volna týdně; toto volno mu umožní zaměstnavatel slučovat.
- (17) Zaměstnavatel bez předchozího projednání s odbory nerozvažuje se zaměstnancem pracovní poměr.
- (18) Při případných výpovědích z pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele z důvodů vymezených v § 46, odst. 1, písm. a-d) ZP bude zaměstnavatel brát v potaz individuální situaci dotčených zaměstnanců.

celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce.

Článek 4

Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci

- (19) Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně, při respektování maximální délky nařízené práce přesčas 8 hodin týdně. Ve vícesměnných provozech činí délka pracovní doby 38,75, resp. 37,5 hodin týdně. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.
- (20) S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele je na jednotlivých pracovištích uplatňována jak pevná, tak i pružná týdenní pracovní doba.
- (21) S ohledem na specifické podmínky ústavů, kateder a ostatních pracovišť zaměstnavatele je vedoucí pracovník oprávněn po dohodě se zaměstnancem provést u jednotlivých zaměstnanců individuální úpravy základní pracovní doby podle potřeb pracoviště. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- (22) V souladu se ZP činí základní výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatele 4 týdny a prodlužuje se o 1 týden dovolené, tj. činí celkem 5 týdnů. Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů.
- (23) Práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti dovolené na zotavenou se řídí příslušnými ustanoveními ZP.
- (24) Dobu čerpání dovolené pro příslušný kalendářní rok určuje zaměstnavatel v souladu s plánem dovolených, s přihlédnutím k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trval po

(25) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že mu zaměstnavatel změnil již schválenou dobu čerpání dovolené.

(26) Čerpání dovolené se přerušuje v těchto případech:

- a) pracovní neschopnost pro nemoc či úraz zaměstnance,
- b) nástup na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,
- c) ošetřování nemocného člena rodiny; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost zaměstnance,
- d) byl-li zaměstnanec zaměstnavatelem z dovolené odvolán.

(27) Zaměstnanci se poskytuje pracovní volno v případech, uvedených v nařízení vlády č.108/1994 Sb., kterým se provádí ZP a některé další zákony, v platném znění a v příloze k tomuto nařízení; dále podle vyhl. FMPS č.18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu.

Článek 5 Mzdy

(28) Odměňování zaměstnanců se řídí ZM. Závazně jsou ve Vnitřním mzdovém předpisu VŠCHT Praha, schváleném AS VŠCHT Praha, projednaném s odbory a registrovaném MŠMT (dále jen „VMP“) stanoveny konkrétní podmínky odměňování ve smluvním období.

(29) Pro realizaci VMP jsou v této KS uvedeny následující přílohy :

- a) příloha č. 1 - Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha,
- b) příloha č. 2 - Příplatek za vedení,
- c) příloha č. 3 - Rizikový příplatek, příplatek za práci v noci, odměna za pracovní pohotovost,
- d) příloha č. 4 - Zařazení pozic na VŠCHT Praha.
- e) příloha č. 5 - Prostředky určené na rozvoj lidských zdrojů VŠCHT Praha.
- f) Příloha č. 6 - Seznam platných vnitřních předpisů a vnitřních norem, na něž odkazuje text kolektivní smlouvy

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

(31) V případě, že pro příslušný fiskální rok dojde k navýšení celkových provozních (neinvestičních) dotačních 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.

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

(33) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda sjednaná smlouvou nebo stanovená mzdovým výměrem. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité povahy, poskytovaná zaměstnavatelem za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost. Mzdu přiznává zaměstnavatel.

(34) Základní měsíční mzda zaměstnanců zařazených v tarifních třídách A, V, B0, B1 a B2 je stanovena již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rámci limitu práce přesčas stanoveného v § 96, odst. 1, ZP.

(35) Základní měsíční mzda zaměstnance (tarifní složka mzdy a předem přiznané příplatky) je stanovena v jeho mzdovém

výměru v souladu se sjednaným druhem práce zaměstnance nebo se měsíční mzda sjednává ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách.

(36) 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.

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

(38) 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 VŠCHT Praha jsou stanovena ve vnitřní normě VŠCHT Praha (viz příloha 6).

(39) Průměrný výdělek se stanovuje v souladu s §17 ZM.

Pro potřebu zjišťování průměrného výdělku se vyplácené mzdové složky dělí na

a) mzdové složky, které nejsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí:

- I. mzdový tarif,
- II. osobní příplatek,
- III. příplatek za vedení (zastupování)
- IV. rizikový příplatek,
- V. příplatek za práci přesčas,
- VI. příplatek za práci v noci,
- VII. příplatek za práci ve svátek, nedohodl-li se zaměstnanec na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek,
- VIII. odměna za pracovní pohotovost.

b) mzdové složky, na které se uplatní delší období než kalendářní čtvrtletí :

- I. mimořádné odměny (ze všech zdrojů).

Pravděpodobný výdělek se stanovuje podle § 17 ZM. Pravděpodobný výdělek se použije místo průměrného výdělku,

jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. V tomto případě se pro zjištění pravděpodobného výdělku používají tyto mzdové složky:

- II. mzdový tarif,
- III. osobní příplatek,
- IV. příplatek za vedení (zastupování)
- V. rizikový příplatek,

Článek 6

Nároky z pracovněprávních vztahů

- (40) Zaměstnavatel ocení pracovní zásluhy zaměstnanců mimořádnou odměnou při:
- a) příležitosti dovršení 50 let v závislosti na délce nepřetržitého hlavního pracovního poměru k zaměstnavateli (pro účely mimořádných odměn dle bodu 40 a-c) této KS se za nepřetržitý pracovní poměr považuje skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli) částkou :
 - ve výši 1.000,- Kč (od 5 do 9 let),
 - ve výši 2.000,- Kč (10 až 14 let),
 - ve výši 3.000,- Kč (15 až 19 let),
 - ve výši 4.000,- Kč (20 až 24 let),
 - ve výši 5.000,- Kč (nad 25 let) ,
 - b) skončení pracovního poměru v souvislosti s prvním odchodem do starobního/plného invalidního důchodu částkami v závislosti na délce nepřetržitého hlavního pracovního poměru k zaměstnavateli:
 - ve výši 2.000,- Kč (od 5 do 9 let),
 - ve výši 4.000,- Kč (10 až 19 let),
 - ve výši 6.000,- Kč (nad 20 let),
 - c) pětiletých pracovních výročí nejříve po 20 letech nepřetržitého hlavního pracovního poměru k zaměstnavateli částkou 4.000,- Kč s navýšením o 1.000,- Kč za každých dalších 5 let.
-
- (41) Jednorázové odškodnění pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které přísluší manželovi (manželce) ve výši 50.000,- Kč a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, ve výši 80.000,- Kč.

- (42) Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 a-c ZP, nebo dohodou z těchto důvodů náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný výdělek dle ZM a KS. Zaměstnanec, u kterého nedošlo k ukončení hlavního pracovního poměru po dobu:
- minimálně 15 let, se odstupné zvyšuje na trojnásobek průměrného výdělku,
 - minimálně 20 let, se odstupné zvyšuje na čtyřnásobek průměrného výdělku,
 - minimálně 25 let, se odstupné zvyšuje na pětinasobek průměrného výdělku.

Článek 7

Péče o zaměstnance

- (43) Odbory obdrží jedenkrát za měsíc výpisy z účtů zaměstnavatele, týkající se stravování zaměstnanců, oprav, údržby a poplatků spojených se ŠRZ, splacení půjček zaměstnancům, výdajů spojených s kulturními a tělovýchovnými akcemi.
- (44) Za každé kalendářní čtvrtletí obdrží odbory jmenný přehled vytížení ŠRZ rozdělený na skupiny: zaměstnanci a rodinní příslušníci, důchodci, studenti, partneři odborů a jiní.
- (45) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiných smluvních subjektů. Zaměstnavatel přispívá na toto hlavní jídlo 55 % ceny, maximálně však do výše 70 % stravného, poskytovaného podle směrnice cestovní náhrady zaměstnancům při tuzemských pracovních cestách trvajících 5 až 12 hodin. Zaměstnancům, kteří se stravují ze zdravotních důvodů nebo z důvodů odlehlosti pracoviště v jiných stravovacích zařízeních (pedagogičtí pracovníci KTV a zaměstnanci detašovaných pracovišť) na základě uzavřené smlouvy o závodním stravování, nebo prostřednictvím poukázek na stravování, přispívá zaměstnavatel na jedno hlavní jídlo ve výši maximálně 25,- Kč.

(46) Nárok na příspěvek na stravování mají všichni zaměstnanci s minimálním pracovním úvazkem 50% ze stanoveného týdenního úvazku.

(47) Nárok na příspěvek na stravování nemají zaměstnanci:

- a) pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- b) v době, kdy čerpají řádnou dovolenou, příp. jim bylo poskytnuto neplacené volno,
- c) v době, kdy jsou uznáni práce neschopnými nebo ošetřují člena rodiny,
- d) v době, kdy čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou,
- e) kteří jsou na služební cestě, za kterou si vykazují stravné a kteří absolvují školení se zabezpečeným stravováním.

(48) Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům, kteří u něj pracují nejméně jeden rok a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu a všem svým studentům ubytování v ŠRZ. Zaměstnavatel umožní uskutečňovat výměnné rekreace s partnery odborů v ŠRZ za stejných podmínek jako pro zaměstnance.

(49) 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, auto-přepravu za stanovené ceny.

(50) Odbory zajistí ze svých prostředků bezplatnou právní poradnu pro zaměstnance a budou se organizačně podílet na akcích pořádaných personálním odborem.

(51) 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.

(52) Zaměstnavatel zajistí závodní preventivní péči v souladu s příslušnými zákonnými normami: ZP, zákon o péči o zdraví lidu, zákon o ochraně veřejného zdraví; včetně

vstupních lékařských prohlídek při vzniku pracovního poměru.

(53) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem nejméně částkou 100,- Kč měsíčně. Na tento příspěvek mají nárok zaměstnanci v hlavním pracovním poměru s minimálním pracovním úvazkem 50 % ze stanoveného týdenního pracovního úvazku a až po nepřetržitém odpracování jednoho roku u zaměstnavatele; za předpokladu, že:

- a) nejsou na mateřské, resp. rodičovské dovolené,
- b) nečerpají neplacené volno delší než 1 měsíc,
- c) nejsou na stáži delší než 1 měsíc.

(54) Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem podle čl. 2 odst. 10 písm. c) této KS se poskytují příspěvky na rozvoj lidských zdrojů VŠCHT Praha. (Příloha č.5)

Článek 8

Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců

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

(56) Zaměstnavatel se zavazuje :

- a) zajistit lékařské preventivní prohlídky podle platné právní úpravy,
- b) ověřovat a vést seznamy prací v rizikovém prostředí a ochranných pásem, vyhlášených oprávněnými orgány a na základě změn podmínek navrhopvat orgánům změny, vést seznamy zaměstnanců, u nichž jsou předepsány preventivní lékařské prohlídky; aktualizované seznamy těchto zaměstnanců předkládat odborům každý kalendářní rok v termínech 30. 6. a 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; nároky, takto vzniklé, se budou projednávat a přiznávat zraněným ve spolupráci s odbory.

(57) 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.

(58) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit poskytování 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. V rámci každého pracoviště zaměstnavatele musí být vypracován seznam pracovních činností a povolání pro poskytování OOPP.

(59) Vzhledem k specifčnosti pedagogické a vědecko-výzkumné činnosti zaměstnavatele může být zaměstnancům vyplácen rizikový příplatek za práci v rizikovém prostředí. Přiznání a výši rizikového příplatku navrhuji a schvalují 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. 3. Výše přiznaného rizikového příplatku závisí na době denně konané práce zaměstnance v rizikovém prostředí.

Článek 9

Kontrola plnění závazků

- (60) Stížnosti zaměstnanců na porušení závazků, zakotvených v této KS, se řeší dle § 25c, odst. 7, ZP. zpravidla do 30 kalendářních dnů.
- (61) Kolektivní spory budou řešeny dohádovací komisí, do které obě smluvní strany jmenují své zástupce.

(62) 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

(63) Nároky, vyplývající z této KS, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru.

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

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

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

(67) Znění této smlouvy bylo schváleno na konferenci delegátů odborů konané dne 30. 05.2005. Smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a je uzavřena na období do 31.05.2007. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31.05.2007 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.

(68) 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.

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

(70) 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.

(71) Ustanovení této KS týkající se stanovení průměrného výdělku vstoupí v platnost od 1.1.2006. Do té doby platí ustanovení čl.5.odst. 46 KS 2003-2005.

V Praze dne 31.05. 2005

Za zaměstnavatele:

prof. Ing. Vlastimil RŮŽIČKA, CSc.
rektor Vysoké školy chemicko-technologické v Praze

Za odbory :

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

Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha

platnost	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
do 30.6.2005	21 500	19 500	18 000	16 000	15 000	14 000	12 500
od 1.7.2005	23 700	21 500	19 800	17 600	16 500	15 400	13 800

platnost	B0	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
do 30.6.2005	0	16 000	14 000	12 000	10 700	9 500	8 200	7 500	7 200	7 000
od 1.7.2005	21 500	18 900	16 500	14 200	12 600	11 200	9 700	8 850	8 500	8 250

platnost	V1	V2	V3	V4
do 30.6.2005	16 000	14 000	12 500	11 400
od 1.7.2005	17 600	15 400	13 800	12 500

Příplatek za vedení

Pozice	Měsíční výše příplatku v Kč	
	od	do
vedoucí ústavu / katedry, proděkan, vedoucí odboru, tajemník fakulty a rektora	1 000	4 000
vedoucí pracovišť, vedoucí oddělení	300	3 000

Rizikový příplatek, příplatek za práci v noci, odměna za pracovní pohotovost

	Hodinová výše příplatku/odměny v Kč	Přiznaná měsíční výše příplatku v Kč (na stanovený týdenní úvazek)	
za práci v rizikovém prostředí		100	400
noční práce	10		
pracovní pohotovost na pracovišti ve všední den	10		
pracovní pohotovost na pracovišti o sobotách, nedělích a ve svátek	14		
pracovní pohotovost mimo pracoviště ve všední den	4		
pracovní pohotovost mimo pracoviště o sobotách, nedělích a ve svátek	5,50		

**Zařazení pozic na VŠCHT Praha
(platné od 1.7.2005)**

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 lektor I	atestace atestace
A7	asistent II lektor II	
V1	vědecký pracovník I	atestace
V2	vědecký pracovník II	
V3	odborný pracovník I	atestace
V4	odborný pracovník II	
B0	vedoucí odboru (ekonomického, personálního) vedoucí oddělení (pedagogického, pro vědu a výzkum, rozvoje a výstavby, zahraničního)	
B1	tajemník (rektora) vedoucí VC vedoucí odboru I vedoucí oddělení I (plánu a rozpočtu) vedoucí útvaru (interního auditu) IT specialista I specialista I právník lékař	
B2	tajemník (fakulty) vedoucí odboru II vedoucí oddělení II vedoucí vydavatelství vedoucí metodik IT specialista II specialista II	
B3	samostatný referent vedoucí dílen technik I sekretářka I IT specialista III	atestace

Tarifní třída	Název pozice	Poznámka
	zdravotní sestra vedoucí mechanik vedoucí skladník sklář I	
B4	referent technik II sekretářka II sklář II skladník mechanik I	
B5	technik III mechanik II skladník II řidič I řemeslník - specialista pracovník údržby I	
B6	technik IV řidič II řemeslník pracovník údržby II	
B7	pracovník údržby III řidič III	
B8	vrátný/vrátná pracovník podatelny	
B9	šatnář/šatnářka uklízeč/uklízečka	

Prostředky určené na rozvoj lidských zdrojů VŠCHT Praha

Nároky na čerpání vznikají zaměstnancům po jednom roce zaměstnání na VŠCHT Praha v hlavním pracovním poměru s minimálním pracovním úvazkem 50% ze stanoveného týdenního pracovního úvazku.

Prostředky určené na rozvoj lidských zdrojů (regenerace duševních a fyzických sil zaměstnanců) budou použity na:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- sport (pronájem sportovních zařízení),
- kulturní akce (divadla, koncerty),
- rehabilitace,
- rekreace (tuzemské + zahraniční),
- vstupenky do bazénu a sauny.

Příslušné částky se zapracovávají v rámci rozpočtovacího procesu do rozpočtu VŠCHT Praha. Za hospodárné využívání prostředků zodpovídá personální odbor.

Seznam platných vnitřních předpisů a vnitřních norem, na něž odkazuje text kolektivní smlouvy

Článek 5

- **Vnitřní mzdový předpis VŠCHT Praha** (Intranet – Vnitřní normy – Jiné dokumenty – Vnitřní mzdový předpis od 2001)
- **20.09/01 Pravidla pro hospodaření se mzdovými prostředky VŠCHT Praha** (Intranet – Vnitřní normy)

Článek 7

- **60.16/02 Cestovní náhrady** (Intranet – Směrnice)