

Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu (dále jen ZO OSPVV) Ústavu experimentální botaniky AVČR zastoupená předsedou výboru této ZO OSPVV RNDr. Miladou Šindelářovou, CSc.

a

Ústav experimentální botaniky AVČR, v.v.i. zastoupený RNDr. Ivanou Macháčkovou, CSc., pověřenou vedením uzavírají na základě § 22 Zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb.)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

na období od 1.3.2007 do 31.12.2008

Účelem této kolektivní smlouvy je upravit individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek a optimalizovat součinnost mezi vedením ústavu a zaměstnanci. Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance veřejně výzkumné instituce a je závazná pro obě smluvní strany.

I. Úvodní ustanovení

1.Kolektivní smlouva je uzavřena na období od 1. 3.2007 do 31.12.2008. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští kolektivní smlouvy, nejpozději však do 30.1.2009.

II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a základní organizací OSPVV

1.Zástupce výboru základní organizace OSPVV (dále jen VZO) má právo se pravidelně účastnit jednání a porad ředitele (Kolegium ředitele).

2.Vedení ústavu bude informovat VZO o uzavírání nových pracovních poměrů.

3.Vedení ústavu bude do 14 dnů ode dne podání žádosti o rozvázání pracovního poměru informovat VZO o případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího vyjádření odborů (§ 287 ZP).

4.Za opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců, která je zaměstnavatel povinen podle § 280 ods.1 písm. b,c) ZP předem projednat s příslušným odborovým orgánem, se považují opatření, týkající se alespoň deseti zaměstnanců.

5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno (s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku) při krátkodobé činnosti odborových funkcionářů, která bezprostředně souvisí s plněním úkolů odborové organizace a také při účasti na jednání vyšších odborových orgánů.

6.Výbor ZO bude poskytovat vedení ústavu zápisy schůzí VZO, usnesení svých členských schůzí (konferencí) a další zásadní programové a koncepční materiály.

7.Zaměstnavatel (resp. THS) zajistí vypracování pravidelné čtvrtletní písemné zprávy o průběhu čerpání a o stavu účtu Sociálního fondu (SF) nebo elektronický přístup předsedy VZO pro náhled čerpání SF přes VERSO systém.

8.Zaměstnavatel se zavazuje srážet členům ZO, kteří jsou v pracovním poměru, členský příspěvek odborové organizaci ve výši 0,7% čisté mzdy vyplácené zaměstnanci za každý kalendářní měsíc. Tyto příspěvky se zaměstnavatel zavazuje převádět na běžný účet ZO .

III. Pracovněprávní nároky a podmínky

1.Vedení ústavu bude nadále umožňovat pružné rozvržení pracovní doby (podle § 85 ZP) těm laboratořím, jejichž zaměstnanci o to projeví zájem. Zavedení pružné pracovní doby nesmí narušit chod a efektivitu práce v ústavu. Doba, kdy zaměstnanci musí být na pracovišti je od 9 do 14 h.

2. Vedení ústavu poskytne zaměstnancům týden dodatkové dovolené na zotavenou - celková délka dovolené bude tedy 5 týdnů.

3. Vedení ústavu bude vycházet vstříc případným žádostem těhotných pracovník o zkrácení pracovní doby, změny začátku pracovní doby, zkrácení pracovního týdne a udělení neomezeného pracovního volna bez náhrady mzdy, nebrání - li tomu vážné provozní důvody (podle § 86 ZP).

4.Vedení ústavu bude vycházet vstříc žádostem matek s dětmi do 15 let o zkrácení pracovní doby, případně o úpravu začátku nebo konce pracovní doby (týká se pouze pevné pracovní doby).

5. Požádá-li zaměstnanec z osobních důvodů o neplacené pracovní volno, poskytne jej ředitel ústavu v rozsahu do 10 pracovních dnů ročně, u matek s dětmi do 15let do 20 pracovních dnů ročně. O udělení pracovního volna bez náhrady mzdy delšího než 10 (resp. 20) dnů rozhoduje ředitel ústavu.

6. Sjednávání nových pracovních poměrů se řídí Zákoníkem práce v platném znění a dále Dohodou o sjednávání pracovních poměrů (viz příloha č.2).

7. V případě rozhodnutí vedení ústavu o neprodloužení pracovní smlouvy zaměstnancům, kteří mají smlouvu na dobu určitou a podléhají atestacím, budou tito informováni písemně o této skutečnosti nejméně 3 měsíce před ukončením pracovní smlouvy. Tato lhůta se u zaměstnanců podléhajících atestacím a s pracovní smlouvou ne delší než 1 rok zkracuje na 2 měsíce. Výjimku tvoří případy neprodloužení pracovní smlouvy z důvodů uvedených v §52 písm. d) - g) ZP.

Při opožděném oznámení rozhodnutí neobnovit pracovní smlouvu na dobu určitou se pracovní smlouva prodlouží tak, aby mezi oznámením a definitivním ukončením pracovního poměru byly dodrženy shora uvedené lhůty.

7. Pokud se v době mezi rozhodnutím o neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou a termínem skončení pracovní smlouvy vyskytne vážná překážka, která způsobí dlouhodobou (tj. alespoň šestitýdenní) nepřítomnost atestovaného zaměstnance, bude mu pracovní smlouva prodloužena o dobu trvání překážky, nejdéle však o 3 měsíce. Pokud překážka trvá v okamžiku skončení dosud platné smlouvy, bude s ním po pominutí překážky uzavřena nová pracovní smlouva na dobu v délce trvání překážky během původní pracovní smlouvy, nejdéle však na 3 měsíce. Takovouto vážnou překážkou může být nemoc apod.

IV. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Stížnosti zaměstnanců, týkající se činnosti ústavu a jeho zaměstnanců, budou projednány bez zbytečného odkladu nadřízeným pracovníkem. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena do 5 pracovních dnů k řešení na úrovni vedení ústavu a výboru ZO. Ty jsou povinni se ke stížnosti vyjádřit do 15 dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance.

V. Hmotná zainteresovanost

1. Odměňování zaměstnanců se řídí vnitřním mzdovým předpisem (včetně jeho příloh), který musí být projednán s výborem ZO. Vedení ústavu zabezpečí, aby soubor používaných mzdových pravidel byl k nahlédnutí v účtárně THS a na Intranetu.

2. Vedení ústavu a VZO se zavazují poskytovat odměny při dosažení 50ti let věku a při prvním odchodu do důchodu (podle zákona 143/1992 Sb.) v případě, že zaměstnanec byl u ÚEB zaměstnán alespoň po dobu 5 let na úvazek rovný či vyšší než 0,5 (bližší udává Mzdový předpis).

VI. Péče o pracovníky, vzdělávací činnost

1. Vedení ústavu bude podporovat vytváření podmínek pro bezpečnou práci, výsledky bezpečnostních prověrek budou projednány s odborovými orgány a budou s nimi seznámeni všichni zaměstnanci.

2. Při práci jsou zaměstnanci povinni řídit se pokyny pro bezpečnou práci, s kterými jsou každoročně seznamováni na školeních a které jsou vyvěšeny ve všech laboratořích. Pro práci s radioaktivními látkami a GMO jsou platné zvláštní předpisy, s kterými seznamuje a jejich dodržování kontroluje pověřený pracovník jmenovaný ředitelem. Při práci s jedy a hořlavinami je nutné dodržovat předpisy udané na dodacích listech. Podle ZP 262/2006 Sb., vládního nařízení 567/2006 Sb. a vyhlášky SÚJB o radiační ochraně 307/2002 Sb. ve znění novely 499/2005 Sb., náleží zaměstnancům za práci s radioizotopy v kategorii A (radiační pracovníci, kteří by mohli obdržet efektivní dávku vyšší než 6 mSv nebo ekvivalentní dávku vyšší než tři desetiny limitu ozáření pro oční čočku, kůži a končetiny stanoveného v § 20 odst.1 písm. c) až e) vyhlášky 307/2002 Sb.) minimální rizikový příspěvek 800 Kč (minimální rizikový příspěvek činí nejméně 10% minimální mzdy, která je- 8 000 Kč v současnosti).

!!! doplnit - 36 h týdně.(ZP?, - nebo týden dovolené?)

3. Vedení ústavu určí v každém areálu pracovníka odpovědného za práci s jedy a hořlavinami, případně radioizotopy a GMO. Vedení ústavu zajistí likvidaci nebezpečných odpadů specializovanou firmou, stejně jako odpadů po práci s radioizotopy.

4. Zaměstnanci mají nárok na osobní ochranné pomůcky; podrobnosti udává Směrnice o ochranných pomůckách z dubna 2006 je umístěná na intranetu.

5. Vedení ústavu zabezpečí pro nově přijímané zaměstnance školení o potenciálním riziku při práci s chemickými látkami, které jsou na příslušném pracovišti běžně užívány (školení proběhne na úrovni laboratoří).

6. Vedení ústavu zajistí praní pracovních oděvů a ručníků nejméně jedenkrát měsíčně.

7. Vedení ústavu bude podporovat vědecký a odborný růst, vzdělávání, studium při zaměstnání a další formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Pokud toto vzdělávání bude v zájmu ústavu, nebude od zaměstnanců požadována úhrada.

8. Vedení ústavu zajistí závodní stravování. Příspěvek na cenu 1 oběda bude činit 22 Kč ze sociálního fondu a minimálně 15 Kč z ústavních peněz .

9. Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci mohou využívat školící středisko na Nebřichu. Náklady na provoz školícího střediska budou hrazeny částečně z ústavních peněz (pronájem pozemku), částečně ze sociálního fondu (údržba).

10. K uspokojování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců slouží Sociální fond (SF). Fond je ze zákona tvořen přidělem ve výši 2% ročního objemu mzdových prostředků. O čerpání SF spolurozhoduje ředitel (-ka) a výbor ZO. Zásady hospodaření se sociálním fondem a jeho rozpočet jsou přílohami této kolektivní smlouvy.

VII. Závěrečná ustanovení

1. Na požádání kterékoli ze smluvních stran bude svoláno společné jednání zástupců ústavu a odborů. Na požádání jedné ze smluvních stran je druhá smluvní strana povinna vstoupit v jednání o případných doplňcích či změnách kolektivní smlouvy.

2. Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude provedena nejméně jednou ročně.

Přílohy:

1. Zásady hospodaření s prostředky Sociálního fondu
2. Dohoda o sjednávání pracovních poměrů
3. Kriteria hodnocení vědeckých pracovníků v atestačním řízení
4. Rozpočet SF na r.2007 a jeho aktualizace na další roky
5. Vnitřní mzdový předpis

V Praze dne 1.3.2007

Za vedení ústavu:

Za výbor ZO OSPVV:

RNDr. I. Macháčková, CSc.
ředitelka ÚEB AVČR

RNDr. Milada Šindelářová, CSc.
předseda ZO OSPVV