

Ústav experimentální botaniky AVČR, v. v. i.,

Sídlo: Rozvojová 263, 165 02 Praha 6 - Lysolaje

IČO: 61389030

zastoupený RNDr. Martinem Vágnerem, CSc., ředitelem ÚEB AV ČR, v. v. i.

(dále „zaměstnavatel“ nebo „ústav“ nebo „ÚEB AV ČR, v. v. i.“)

a

Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu Ústavu experimentální botaniky AV ČR, v. v. i.

Číslo základní organizace: 38-0004-3106

Sídlo ÚEB AV ČR, v. v. i., Rozvojová 263, 165 02 Praha 6 - Lysolaje

zastoupená předsedou výboru této základní organizace RNDr. Ivanem Babůrkem, CSc. (dále jen „odborová organizace“ nebo „ZO“)

uzavírají na základě zákona č.262/2006 Sb., Zákoníku práce, Novelou Zákoníku práce platnou od 1.8.2013, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

Platnou od 17. 12. 2015

Tato kolektivní smlouva upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, je třeba řešit v zájmu ochrany práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců; dále upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a dalšími příslušnými právními předpisy.

I. Úvodní ustanovení

Odborová organizace uzavírá podle § 22 ZP kolektivní smlouvu za zaměstnance, členy odborové organizace a také podle § 24 odst. 1 ZP za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany.

II. Práva a povinnosti smluvních stran

Vedle práv a povinností smluvních stran upravených ZP, se smluvní strany dohodly na výslovné úpravě těchto svých závazků:

- 1) Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace vyplývající z příslušných právních předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
- 2) Předávat si vzájemně informace o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným právním předpisům.

- 3) Při vzájemné spolupráci vycházet z respektování výkladu následujících pojmů:
- a) spolurozhodování, předchozí souhlas, popř. jednání po dohodě:
 - spolurozhodováním odborové organizace se zaměstnavatelem nebo získáním předchozího souhlasu odborové organizace, popř. jednáním po dohodě, se rozumí, že zaměstnavatel může ve věci jednat, provést určitý úkon, popř. rozhodnout jen za předpokladu, že odborová organizace vyslovila s takovým jednáním, úkonem, popř. rozhodnutím zaměstnavatele předchozí souhlas, popř. bylo o tomto dosaženo dohody.
 - za předchozí souhlas, popř. dohodu, se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána,
 - odborová organizace může v době do 15 dnů, kdy byla zaměstnavatelem požádána o vydání předchozího souhlasu, popř. uzavření dohody, požadovat na zaměstnavateli předložení přiměřených doplňujících podkladů nebo informací; zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět bez zbytečného odkladu,
 - forma vyjádření souhlasu, popř. vyjádření dohody, bude písemná.
 - b) projednání:
 - projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.
 - při oznámení požadavku na projednání předloží žádající smluvní strana minimálně 10 dní předem návrh termínu pro projednání, smluvní strany mohou vůči sobě navzájem v této době požadovat doplnění přiměřených podkladů a informací k projednávané věci a zavazují se takovému požadavku bez zbytečného odkladu vyhovět,
 - o projednání bude proveden zápis podepsaný zástupci smluvních stran; dojde-li v průběhu projednání ke shodě, může být o této shodě uzavřena písemná dohoda,
 - c) informování:
 - informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření

Závazky zaměstnavatele:

1) Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) umožnit zaměstnancům konání voleb členů orgánu odborové organizace.
- b) projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu,
- c) umožnit zaměstnancům nahlížet do katalogu profesí zaměstnavatele, vnitroústavních předpisů, a organizačních předpisů (vnitřní mzdový předpis, kariérní řád, směrnice o pracovních a osobních ochranných pomůckách, pravidla o čerpání cestovních nákladů, dokumentace o právních základech (které jsou veřejné) a do svých osobních spisů.
- d) umožnit zaměstnancům zvyšování kvalifikace, účast na školeních nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace dle § 230 ZP.

- 2) Zaměstnavatel bude požadovat předchozí souhlas, popř. dohodu s odborovou organizací pro své rozhodnutí a jednání při:**
- výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení.
 - následném určení, zda se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce.
- 3) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací:**
- návrh změn mzdového předpisu
 - okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem v souladu s § 61 odst. 1 ZP ve lhůtě 5 dní
- 4) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o:**
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji
 - činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
 - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
 - základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
 - opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace
 - 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,
 - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 ZP až § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem (Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.) včetně určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu a každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- 5) Zaměstnavatel se zavazuje, že:**
- poskytne odborové organizaci bezplatně nezbytný prostor k dočasnému užívání a to včetně nezbytného vybavení,
 - bude hradit odborové organizaci nezbytně nutné poštovné a poskytovat v nezbytně nutném rozsahu bezplatně rozmnožovací a spojové služby,
 - bude zajišťovat na svém technickém zařízení a svými zaměstnanci ve prospěch odborové organizace výpočet hodnoty členských příspěvků členů odborové organizace, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a převod těchto příspěvků na účet odborové organizace; odborová organizace předloží zaměstnavateli souhlas zaměstnance člena odborové organizace s takovou srážkou ze mzdy a se zpracováním jeho osobních údajů zaměstnavatelem,
 - zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, pro účely uplatnění nezdanitelné částky, odborové příspěvky jako odpočet ze základu daně podle § 15 odst. 7. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění. Týká se zaměstnanců, členů odborové organizace, kteří nepodávají samostatně daňové přiznání.
 - zajistí elektronický přístup předsedovi ZO a jednomu jeho zástupci, stanoveného výborem ZO, k náhledu čerpání Sociálního fondu zaměstnavatele přes elektronický informační systém VERSO včetně výpisu přehledného čerpání Sociálního fondu,
 - poskytne členům příslušného odborového orgánu odborové organizace k výkonu jejich

činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku, výkon funkce člena příslušného odborového orgánu je jiným úkonem v obecném zájmu,

- g) k výkonu činnosti pro odborovou organizaci poskytne zaměstnancům pracovní volno v nezbytném rozsahu s přihlédnutím k provozním možnostem zaměstnavatele, pokud tuto činnost nelze prokazatelně vykonávat v mimopracovní době; krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro účast na odborových schůzích, konferencích nebo sjezdech nebo k provedení některých nezbytných administrativních a technických prací poskytne zaměstnavatel po předchozí písemné informaci od odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku zjištěného podle pracovněprávních předpisů a to bez požadavku refundace vyplacené mzdy.

Práva a povinnosti odborové organizace:

- 1) Odborová organizace je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle Zákoníku práce a Zákona o kolektivním vyjednávání a dalších právních předpisů.
- 2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami, a to výbor základní organizace.
- 3) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, při tom má právo na:
 - a) vstup na pracoviště zaměstnavatele, pokud to není v rozporu se BOZP,
 - b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
 - c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.
- 4) Odborová organizace se zavazuje:
 - a) informovat 1x ročně zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, bývalé zaměstnance (důchodce) a ostatní členy odborové organizace
 - b) vytvořit prezentaci ZO (stanovy, složení výboru ZO včetně jednotlivých funkcí, struktura vyšších orgánů), která bude přístupná zaměstnavateli i zaměstnancům na intranetu, za podmínky, že dotčené osoby souhlasí se zveřejněním osobních údajů, bez něhož nebudou jejich údaje zveřejněny,
 - c) předávat zaměstnavateli složení výboru ZO, který má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem (v průběhu roku poskytovat informace o každé změně), za podmínky, že dotčené osoby souhlasí s poskytnutím těchto osobních údajů zaměstnavateli
 - d) na žádost zaměstnavatele předložit informaci o činnosti odborové organizace.

III. Pracovněprávní nároky a podmínky

Pracovní doba

- 1) Stanovená pracovní doba činí 40 hodin týdně.
- 2) Zaměstnancům, radiačním pracovníkům kategorie A, pracujícím trvale v kontrolovaném pásmu pracoviště II. kategorie, stanoví zaměstnavatel podle § 79, odst. 3 ZP zkrácenou pracovní dobu v délce 37,5 hodin týdně.

- 3) U zaměstnavatele je stanovena pružná pracovní doba v souladu § 85 ZP.
 - a) Základní pracovní doba ve smyslu § 85 odst. 1 ZP je stanovena v rozmezí 10⁰⁰ hod až 14⁰⁰ hod. s přestávkou na oběd 30 min v rozmezí 11³⁰ hod až 13³⁰ hod.
 - b) Volitelné úseky jsou stanoveny v rozmezí 6⁰⁰ hod. až 10⁰⁰ hod. a 14⁰⁰ hod. až 22⁰⁰ hod. Celková doba denní směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 85 odst. 1 ZP).
 - c) Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna nejdéle v 4 týdenním vyrovnávacím období.
 - d) Pružná pracovní doba se neuplatní:
 1. při pracovní cestě zaměstnanců. Pro tyto účely se stanovuje rovnoměrně rozvržená pracovní doba v souladu s pracovními směny v rozmezí od 8⁰⁰ do 16³⁰ hodin a s přestávkami 30 minut na jídlo a oddech v období od 11³⁰ do 13⁰⁰ hodin.
 2. při nutnosti zabezpečit naléhavý pracovní úkol a v dalších případech stanovených v § 85 odst. 5 ZP.
 - e) Rozvržení pracovní doby pracovníků s kratšími pracovními úvazky je řešeno dohodou pracovníka a jeho nadřízeného.
- 4) Ředitel zaměstnavatele je oprávněn stanovit odlišně pracovní dobu pro konkrétní zaměstnance, celé pracoviště nebo v jiném rozsahu, a to z provozních důvodů zaměstnavatele nebo z důvodů na straně zaměstnance.
- 5) Zaměstnavatel bude vycházet vstřícně žádostem matek s dětmi do 15 let o zkrácení pracovní doby, případně o úpravu začátku nebo konce pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- 6) Zaměstnavatel bude vycházet vstřícně případným žádostem těhotných pracovník o zkrácení pracovní doby, změny začátku pracovní doby, zkrácení pracovního týdne a poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Uzavírání a rozvázání pracovních poměrů

- 1) Sjednávání pracovních poměrů dle §33 ZP se bude řídit § 39 ZP
- 2) Podle § 39 ZP, odstavec 4) platného od 1. 8. 2013 je u pracovníků přímo se podílejících na řešení výzkumných projektů, a z prostředků těchto projektů placených, možno uzavírat pracovní poměr na dobu určitou v délce odpovídající maximálně délce projektu. Možnost dalšího uzavírání pracovního poměru na dobu určitou není v tomto případě omezena zněním odstavce 2) § 39, ale uzavírání pracovního poměru může být opakováno při každém takovémto zařazení pracovníka do řešitelského týmu časově omezeného výzkumného projektu.
- 3) Zaměstnanec má právo požádat zaměstnavatele o vyjádření k možnosti pokračování jeho pracovního poměru v případě, že má zaměstnanec uzavřenou se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu určitou, nejdříve však 60 kalendářních dní před ukončením platnosti jeho pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci odpovědět nejpozději do 20 kalendářních dní.
- 4) Pro rozvázání a pracovního poměru výpovědi platí ustanovení §48 Zákoníku práce.
- 5) Ukončení pracovního poměru na základě požadavku zaměstnavatele.

V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru výpovědí v souladu s §52 odst. c) ZP ze strany zaměstnavatele a následně dojde k ukončení pracovního poměru dohodou na návrh zaměstnavatele před uplynutím výpovědní doby, vyplátí zaměstnavatel zaměstnanci odchodné. Skutečnost, že k dohodě došlo na návrh zaměstnavatele, musí být v dohodě výslovně vyjádřena. Odchodné bude činit minimálně jednonásobek průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončí pracovní poměr dříve, než by uplynula výpovědní doba. Na ukončení pracovního poměru

v průběhu měsíce, se pro potřeby tohoto ustanovení hledí tak, jako by pracovní poměru ukončen uplynutím celého měsíce.

Mzda

- 1) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda podle podmínek stanovených v ZP v § 109 a následujících (zejména § 109 až § 144) a dalších platných právních předpisů.
- 2) Odměňování zaměstnanců se řídí vnitřním mzdovým předpisem (včetně jeho příloh). Zaměstnavatel zabezpečí, aby soubor používaných mzdových pravidel byl k nahlédnutí na intranetu resp. webových stránkách ÚEB AVČR, v. v. i.
- 3) Tarifní mzda se stanoví pro všechny zaměstnance jako měsíční tarifní mzda.
- 4) Zaměstnancům, radiačním pracovníkům kategorie A, pracujícím trvale v kontrolovaném pásmu pracoviště II. kategorie náleží 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., příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví ZP v §111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy

Dovolená a pracovní volno

- 1) Zaměstnancům bude zaměstnavatelem poskytnuta dovolená v rozsahu 5 týdnů v kalendářním roce.
- 2) Zaměstnancům, radiačním pracovníkům kategorie A, pracujícím trvale v kontrolovaném pásmu pracoviště II. kategorie náleží podle § 215 odst.c) ZP další dodatková dovolená v délce 1 týdne.
- 3) Požádá-li zaměstnanec z osobních důvodů o pracovní volno bez náhrady mzdy, poskytne jej zaměstnavatel v rozsahu do 10 pracovních dnů ročně, u matek s dětmi do 15let do 20 pracovních dnů ročně, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (nutný písemný souhlas přímého nadřízeného). O udělení pracovního volna bez náhrady mzdy delšího než 10 (resp. 20) dnů rozhoduje ředitel zaměstnavatele na doporučení přímého nadřízeného.
- 4) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu níže uvedeném při současném splnění podmínek stanovených ZP a prováděcím vládním nařízením. Rozšířené pracovní volno s náhradou mzdy poskytované nad rámec stanovený právními předpisy nebo KS vyššího stupně nelze poskytnout zaměstnanci při neomluveném zameškání pracovního dne v období předchozích 12 měsíců.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- 1) Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na jeden den, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možno provést mimo pracovní dobu.
- 2) Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance
 - a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a na dva dny při převozu zpět.
 - b) Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne k účasti při porodu manželky (družky).
- 3) Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění (zabezpečení), nepřísluší mu náhrada mzdy.

- 4) Úmrtí rodinného příslušníka
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na dobu:
 - a) 3 dny při úmrtí manžela/manželky/, druha/družky/, partnera/partnerky/ nebo dítěte včetně dne pohřbu těchto osob,
 - b) 1 den při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, manžela sourozence zaměstnance jakož i manžela dítěte zaměstnance k účasti na pohřbu těchto osob a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
 - c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- 5) Svatba
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na 2 pracovní dny na vlastní svatbu, pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na jeden den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte, rodiče a sourozence.
- 6) Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na 1 den při stěhování v téže obci (např. Praha) a na 2 dny při stěhování do jiné obce. V souvislosti se stěhováním musí jít o změnu trvalého bydliště, kterou je zaměstnanec povinen nahlásit zaměstnavateli.
- 7) Vyhledání nového zaměstnání
Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno s náhradou mzdy ve stejném rozsahu se poskytuje v případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP.
- 8) Pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce
Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu se poskytuje zaměstnanci, který se podrobil pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Omluvená nepřítomnost dle kolektivní smlouvy

- 1) Zaměstnavatel omluví na základě souhlasu přímého nadřízeného nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu maximálně 3 dnů v kalendářním roce ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů, např. péče o nemocné dítě. Po tuto dobu náleží zaměstnanci poměrná část průměrné mzdy („denní průměrná mzda“). Nepřítomnost zaměstnance bude omluvena pouze za předpokladu, že zaměstnanec nahlásí tuto skutečnost mzdové účetní zaměstnavatele nejpozději poslední den v měsíci, ve kterém tuto omluvenou nepřítomnost ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů čerpal.
- 2) U osamělých zaměstnanců ve smyslu § 350 ZP, kteří trvale pečují alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let se navyšuje výše uvedené volno na 5 dnů v kalendářním roce.
- 3) Nárok na omluvenou nepřítomnost dle odst. 1 a odst. 2 tohoto bodu vzniká zaměstnanci až po uplynutí zkušební doby, přičemž se jeho maximální nárok krátí stejným způsobem jako nárok na řádnou dovolenou a zaokrouhluje se na 0,5 dne matematicky.

IV. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Stížnosti zaměstnanců, týkající se činnosti zaměstnavatele a jeho zaměstnanců, budou projednány bez zbytečného odkladu nadřízeným pracovníkem. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena k řešení řediteli zaměstnavatele nebo předsedovi Rady instituce zaměstnavatele a výboru ZO. Ti jsou povinni se ke stížnosti vyjádřit do 15 pracovních dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance.

V. Hmotná zainteresovanost

- 1) Zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou minimálně na 1 rok a jejichž pracovní doba činí minimálně polovinu stanovené pracovní doby, je umožněno čerpat volitelné benefity ze Sociálního fondu, pravidla čerpání stanoví Zásady pro tvorbu a používání Sociálního fondu (příloha Kolektivní smlouvy).

VI. Péče o pracovníky, vzdělávací činnost

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům zvyšování kvalifikace. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje podle § 230 odst.3) ZP za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.
- 2) Zaměstnavatel bude podporovat vytváření podmínek pro bezpečnou práci, výsledky bezpečnostních prověrek budou projednány s odborovými orgány a budou s nimi seznámeni všichni zaměstnanci.
- 3) 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 zaměstnavatelem. Při práci s jedy a hořlavinami je nutné dodržovat předpisy udané na bezpečnostních listech.
- 4) Zaměstnavatel určí v každém areálu zaměstnance odpovědného za práci s jedy a hořlavinami, případně radioizotopy a GMO. Zaměstnavatel zajistí likvidaci nebezpečných odpadů specializovanou firmou, stejně jako odpadů po práci s radioizotopy.
- 5) Zaměstnavatel 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) Zaměstnanci mají nárok na osobní ochranné pomůcky. Podrobnosti udává Směrnice o ochranných pomůckách, která je umístěná na intranetu
- 7) Zaměstnavatel zajistí praní pracovních oděvů a ručníků nejméně jedenkrát měsíčně
- 8) Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnanců v průběhu pracovní směny. Příspěvek na cenu 1 jídla bude činit maximálně 17,50 Kč ze sociálního fondu a minimálně 20 Kč z rozpočtu zaměstnavatele mimo sociální fond. Právo na tento příspěvek vznikne každému zaměstnanci, který v pracovní směně odpracuje alespoň 3 hodiny. Další podmínky pro poskytnutí stravování jsou upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.
- 9) Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci mohou využívat školící středisko Nebřich k rekreaci, pokud není využito zaměstnavatelem. Náklady na provoz a údržbu školícího střediska budou hrazeny z rozpočtu zaměstnavatele a po dohodě s odborovou organizací částečně i ze Sociálního fondu.

- 10) K uspokojování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců slouží Sociální fond. Fond je tvořen přidělem ve výši 2% ročního objemu mzdových prostředků. O čerpání Sociálního fondu spolurozhoduje zaměstnavatel a výbor ZO. Zásady hospodaření se sociálním fondem a jeho rozpočet jsou přílohami této kolektivní smlouvy.
- 11) Zaměstnavatel může za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, poskytnout zaměstnanci bezúročnou půjčku určenou výlučně na bytové účely.
- 12) Zaměstnavatel může za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, poskytnout zaměstnanci sociální půjčku nebo sociální výpomoc.

VII. Všeobecná a závěrečná ustanovení

Změny kolektivní smlouvy

- 1) Změnu nebo doplnění kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany se zavazují, že o návrhu na změnu nebo doplnění budou jednat nejpozději do 15 dnů od jeho doručení.
- 2) Při změně příslušných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.
- 3) Při změně příslušných právních předpisů, které by způsobily neplatnost kolektivní smlouvy nebo její části, zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrh na změnu kolektivní smlouvy do 30 dnů ode dne účinnosti příslušného právního předpisu; odborová organizace se zavazuje, že o návrhu na změnu bude jednat nejpozději do 15 pracovních dnů od jeho doručení.
- 4) Veškeré změny a dodatky Kolektivní smlouvy mohou být provedeny pouze písemnou formou se souhlasem obou smluvních stran.

Kontrola plnění kolektivní smlouvy a řešení sporů

- 1) Smluvní strany se dohodly na tom, že výklad ustanovení a obsahu kolektivní smlouvy budou provádět společně při vzájemných jednáních.
- 2) Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech případech, které se jeví jako porušování kolektivní smlouvy do 15 dnů ode dne takového zjištění.
- 3) Případné spory o plnění závazků, které vyplývají z kolektivní smlouvy, se smluvní strany zavazují přednostně řešit nejdříve vzájemným jednáním. Pokud se spor nevyřeší do 30 dnů ode dne jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

Seznámení s kolektivní smlouvou a její přístupnost

- 1) Zaměstnavatel i odborová organizace informují zaměstnance o uzavření kolektivní smlouvy a seznámí je s jejím obsahem do 15 dnů od jejího uzavření.
- 2) Zaměstnavatel zajistí přístupnost kolektivní smlouvy na Intranetových stránkách zaměstnavatele.
- 3) Zaměstnavatel rovněž zajistí přístupnost k vnitřním předpisům zaměstnavatele, které vydá na základě delegace ve smyslu § 305 ZP.

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy, doba jejího trvání

- 1) Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a platí do podepsání nové Kolektivní smlouvy nebo výslovného zrušení platnosti oběma stranami.
- 2) Součástí Kolektivní smlouvy jsou dvě přílohy: Příloha č. 1: Zásady hospodaření s prostředky Sociálního fondu, která má stejnou dobu platnosti jako základní dokument KS a Příloha č. 2 Rozpočet SF na kalendářní rok, která je aktualizována každý rok po schválení rozpočtu ÚEB.
- 3) Jednání o uzavření nové Kolektivní smlouvy může být zahájeno kdykoli podle potřeby Iniciativu k zahájení kolektivního vyjednávání může převzít kterákoliv smluvní strana. O zahájení jednání o nové Kolektivní smlouvě se musí obě strany vzájemně informovat nejméně 90 dnů před plánovaným zahájením platnosti nového znění, pokud nebude oboustranně dohodnuto jinak.

Závěrečná prohlášení

- 1) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v 2 stejnopisech, z nichž každý účastník obdrží 1 stejnopis.
- 2) Smluvní strany výslovně prohlašují, že tato kolektivní smlouva byla uzavřena po ukončení řádného kolektivního vyjednání podle zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, na důkaz čehož připojují své podpisy oprávněné osoby smluvních stran.

V Praze dne 17. 12. 2015

Za vedení ústavu:

ÚSTAV EXPERIMENTÁLNÍ BOTANIKY AV ČR, v.v.i.
ředitelství
Rozvojová 263, Praha 6 - Lysolaje, PSČ 165 02
IČO: 61389030



RNDr. Martin Vágnér, CSc.
ředitel ÚEB AVČR, v. v. i.

Za výbor ZO OSPVV ÚEB AV ČR, v. v. i.

Org. číslo 38 - 0004 - 3106
Odborový svaz pracovníků vědy a výzkumu
Výbor základní organizace
Ústav experimentální botaniky AV ČR v.v.i.
165 02 Praha 6, Rozvojová 263



RNDr. Ivan Babůrek, CSc.
předseda ZO ÚEB AV ČR, v. v. i.

Přílohy:

Příloha č. 1 Zásady hospodaření s prostředky Sociálního fondu

Příloha č. 2 Rozpočet SF na kalendářní rok (po schválení rozpočtu ÚEB)