

1. Úplné znění
účinné od 7. září 2020
(po Dodatku č. 1 ze dne 4. září 2020)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA ČVUT
(účinná na období od 1.7.2019)

Článek 1

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Tuto celoškolskou kolektivní smlouvu (dále jen „KS“) s právními důsledky pro všechny zaměstnance uzavírají v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání, zákoníkem práce, zákonem o vysokých školách a dalšími platnými právními předpisy

České vysoké učení technické v Praze (dále jen „ČVUT“), IČO: 68407700
zastoupené rektorem doc. RNDr. Vojtěchem Petráčkem, CSc.
jako zaměstnavatel

a

Základní organizace VOS ČVUT – fakulta stavební (ZO VOS ČVUT – fakulta stavební),

IČO: 05277850, zastoupená doc. Ing. Martinem Lidmilou, Ph.D.

ZO Vysokoškolského odborového svazu,

IČO: 43870708, zastoupená doc. Ing. Josefem Kolářem, CSc.

Vysokoškolský odborový svaz fakulty elektrotechnické ČVUT v Praze,

IČO: 49278746, zastoupená doc. RNDr. Janem Píchalem, CSc.

ZO Vysokoškolského odborového svazu fakulty jaderné a fyzikálně inženýrské,
zastoupená prof. Ing. Nikolajem Ganevem, CSc.,

ZO VOS fakulta biomedicínského inženýrství ČVUT v Praze (FBMI ČVUT v Praze),

IČO: 04463471, zastoupená doc. Ing. Jaroslavem Kubou, Dr., Ph.D., MBA,

ZO VOS Fakulty dopravní ČVUT,

IČO: 05492149, zastoupená Ing. Petrem Mrázkem, Ph.D.

**Vysokoškolský odborový svaz Základní odborová organizace 2176 Kloknerův
ústav Českého vysokého učení technického v Praze /ČVUT/,**

IČO: 70101663, zastoupená Dušanem Štěpánkem

ZO VOS Správa účelových zařízení,

IČO: 47608731, zastoupená Martinou Kozlovou

2. Jménem jednotlivých ZO je oprávněná při kolektivním vyjednávání vystupovat koordinační odborová rada ČVUT (dále jen „KOR“), tvořená předsedy ZO působících na jednotlivých součástech ČVUT ustavená dne 22. 6. 1998, která může být pověřena výbory ZO i pro jiná jednání. ČVUT bude komunikovat s KOR prostřednictvím osoby, kterou je po dohodě ZO předseda **ZO Vysokoškolského odborového svazu**¹ (dále jen „kontaktní osoba“); tuto kontaktní osobu může zaměstnavatel využít též v jiných záležitostech v případě potřeby získání vyjádření či souhlasu KOR v případech, kdy pro pracoviště není ustavena ZO VOS. Lhůta stanovená v této KS je zachována, pokud je právní jednání, které má být učiněno vůči KOR či ZO učiněno v této lhůtě vůči kontaktní osobě. Určení kontaktní osoby je platné do doby, dokud KOR písemně neoznámí zaměstnavateli změnu kontaktní osoby; takové oznámení se stane přílohou KS.
3. Smluvní závazky, jichž se dotkla změna závazného právního předpisu, budou změněny dodatkem KS v rozsahu přípustném dle změněného předpisu.
4. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS. Smluvní strany se zavazují o návrhu společně jednat do 30 dnů od podání návrhu.
5. KS se týká:
 - spolupráce smluvních stran,
 - odměňování zaměstnanců,
 - pracovněprávních nároků zaměstnanců,
 - BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
 - sociálních podmínek.
6. Vnitřní předpisy ČVUT registrované MŠMT obsahují oblasti kolektivního vyjednávání ve věcech, kde to zákoník práce a jiné odpovídající zákony umožňují.

Článek 2

SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

1. Příslušné orgány základních odborových organizací podle článku 1 jsou partnery součástí ČVUT ve všech oblastech, kterých se týká tato KS. Zástupce ZO působící na příslušné fakultě se může zúčastnit jednání grémia nebo kolegia děkana, pokud tento orgán projednává pracovněprávní záležitosti.
2. Vedení součástí ČVUT umožní v přiměřeném rozsahu a při respektování zásady hospodárnosti:

¹ pozn. t.č. doc. Ing. Josef Kolář, CSc.

- využívání prostor školy ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím základních odborových organizací, pro zaměstnance ČVUT a jejich rodinné příslušníky,
 - trvalé užívání samostatné místnosti jako sekretariátu základní organizace,
 - užívání běžných komunikačních prostředků, vč. telefonu, emailové schránky organizace atd.
 - užívání rozmnožovací techniky včetně potřebného materiálu a služeb,
 - umístění odkazu na odborovou organizaci na webové stránky ČVUT, fakult a ostatních součástí a poskytne pomoc při tvorbě a provozování www stránek odborové organizace.
3. Smluvní strany se budou bezodkladně informovat o závěrech plynoucích z rozhodnutí, která se týkají druhé strany.
 4. Opatření, která jsou podle obecně závazných právních předpisů, případně podle této KS potřeba projednat s příslušným odborovým orgánem, předloží zaměstnavatel v písemné formě, a to minimálně 14 dní před požadovaným termínem pro obdržení stanoviska, nedohodne-li se zaměstnavatel s odborovým orgánem jinak, prostřednictvím kontaktní osoby, která zajistí příslušný souhlas nebo stanovisko odborové organizace a zašle ho zpět zaměstnavateli.

Organizační nebo racionalizační opatření a strukturální změny, v důsledku kterých dojde k propouštění nejméně 30 zaměstnanců ČVUT nebo nejméně 10 zaměstnanců jedné fakulty nebo nefakultní součásti nebo nejméně 3 zaměstnanců jedné organizační jednotky fakulty nebo nefakultní součásti, budou projednávány s příslušnou ZO VOS alespoň 2 měsíce předem; s KOR budou v uvedené lhůtě projednány prostřednictvím kontaktní osoby, pokud není ustavena příslušná ZO VOS. Nejpozději 30 dní před předáním výpovědi zaměstnancům musí být písemně KOR informována o konkrétních výpovědích v souladu s § 62 zákoníku práce (dále jen „ZP“).

5. Vedení ČVUT, resp. vedení jednotlivých součástí, je povinno písemně informovat KOR, resp. ZO o:
 - a) ekonomické a finanční situaci školy (ČVUT), důsledcích její činnosti na životní prostředí a o ekologických opatřeních,
 - b) ročních výsledcích hospodaření školy a příslušných součástí, a to do 30. 6. následujícího roku formou Výroční hospodářské zprávy,
 - c) právním postavení zaměstnavatele (ČVUT) a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - d) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele (ČVUT),
 - e) zamýšlených strukturálních změnách organizační struktury ČVUT, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 odst. 2 až 4 ZP,
 - f) stavu (počtu) a struktury zaměstnanců školy a jednotlivých součástí, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, o průměrné výši mezd bude zaměstnavatel podávat údaje souhrnně za celé ČVUT a jednotlivé součásti ve statistických kategoriích stanovených výkazem Škol P1b-04,
 - g) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté ZP na jednotlivých součástech,
 - h) metodice přidělování finančních prostředků na jednotlivé součásti

i) podmínkách rekvalifikace zaměstnanců (ČVUT).

Článek 3

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 1

MZDA

1. Mzda musí být písemně sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou tato mzda přísluší – dle § 113 odst. 3 ZP.
2. Odměňování zaměstnanců je prováděno podle Vnitřního mzdového předpisu ČVUT (dále jen „VMP ČVUT“), schváleného AS ČVUT a registrovaného MŠMT a podle KS.
3. Jakákoliv změna pravidel pro odměňování zaměstnanců ČVUT bude v dostatečném předstihu projednána s KOR.
4. Mužům i ženám přísluší za práci stejné hodnoty stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli – dle § 110 ZP.
5. Mzda nesmí být nižší než minimální nebo zaručená mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, mzda za noční práci a mzda za práci ve svátek. Výši minimální a zaručené mzdy stanoví dle § 111 odst. 2 ZP příslušné nařízení vlády. Nedosáhne-li mzda, odměna z dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“), či z Dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.
6. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda sjednaná pracovní smlouvou nebo jinou smlouvou nebo KS, popř. mzda určená mzdovým výměrem v souladu s VMP ČVUT a touto KS. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) 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.

7. Mzda akademických pracovníků, kterými jsou ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (dále jen „ZVŠ“) - profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, je stanovena již s přihlédnutím k případné práci přesčas a to v limitu pro nařízenou práci přesčas (8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce dle § 93 odst. 2 ZP) a s ohledem na úpravu pracovní doby akademických pracovníků provedenou v § 70a ZVŠ. Rovněž u vedoucích zaměstnanců je mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.
8. Zaměstnanci se poskytuje:
- a) s nárokem při splnění podmínek dále uvedených:
 - tarifní složka mzdy – měsíčně,
 - příplatek za vedení – měsíčně,
 - příplatek za směnnost – měsíčně,
 - b) s nárokem, pokud takovou práci vykonává:
 - příplatek za práci v sobotu, v neděli a ve svátek,
 - mzda za práci přesčas,
 - mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,
 - mzda při výkonu jiné práce,
 - odměna za pracovní pohotovost,
 - příplatek za dělenou směnu,
 - c) bez nároku:
 - osobní příplatek – měsíčně,
 - odměny.

Základní měsíční mzda zaměstnance (tarifní složka mzdy, osobní příplatek a případný příplatek za vedení a příplatek za směnnost) je zakotvená v jeho mzdovém výměru.

9. Zaměstnanci se při čerpání tvůrčího volna dle § 76 ZVŠ poskytuje tarifní složka mzdy.
10. Zaměstnanci s mimořádnými schopnostmi a s vynikajícími pracovními výsledky lze ve výjimečných případech s ohledem na specifické podmínky pracoviště poskytnout smluvní mzdu. Zaměstnavatel 1x ročně (vždy k 28.2 za období předchozího kalendářního roku) písemně informuje KOR a ZO o počtu takových případů na každé fakultě a na každé nefakultní součásti.
11. Zaměstnavatel 1x ročně (vždy k 28.2 za období předchozího kalendářního roku) písemně sdělí KOR celkové vyplacené mzdové prostředky za uplynulý kalendářní rok u svých nejvyšších funkcionářů, kterými se rozumí rektor a kvestor.
12. Vedoucí pracovišť písemně pololetně vždy k 15.9. (za období od 1.1. do 30.6.).

a k 28.2. (za období od 1.7. do 31.12.) seznámí zaměstnance jednotlivých pracovišť a ZO dané součásti se mzdovou situací pracoviště a se způsobem určování osobního příplatku a odměn dle příslušného předpisu rektora. Vedoucí pracoviště dále 1x za rok seznámí příslušný odborový orgán o počtu pracovníků na daném pracovišti zaměstnávaných v pracovním poměru na dobu určitou, dále o počtu pracovníků v pracovním poměru na dobu neurčitou, o počtu pracovníků zaměstnávaných na DPP a o počtu pracovníků zaměstnávaných na DPC.

Vedoucí pracovišť, tj. kateder, ústavů, vědeckých pracovišť a útvaru administrativní a hospodářské správy fakult, vysokoškolských ústavů, Rektorátu ČVUT a ostatních součástí ČVUT, jsou povinni 1x ročně (vždy k 28.2 za období předchozího kalendářního roku) sdělit na pracovišti a též příslušné ZO VOS níže uvedené statistické údaje o výši vyplacených finančních prostředků na osobní příplatky a odměny v daném kalendářním roce v rámci pracoviště:

- Celková suma vyplacených osobních příplatků
- Průměrný osobní příplatek na 1 zaměstnance s úvazkem 100 %
- Minimální osobní příplatek
- Medián osobního příplatku na 1 zaměstnance s úvazkem 100 %
- Celková suma vyplacených ročních odměn
- Průměrná roční odměna na 1 zaměstnance s úvazkem 100 %
- Minimální roční odměna
- Medián roční odměny na 1 zaměstnance s úvazkem 100 %

13. Nemoc, neplacené volno apod. nebudou důvodem pro krácení prostředků přidělených pracovištím podle výkonu, jestliže pracoviště příslušné výkony provede i tak v plném rozsahu.

§ 2 Tarifní mzda

1. Tarifní mzda je zaměstnancům přiznána na základě zařazování do mzdových tříd a mzdových stupňů platného VMP ČVUT.
2. Do mzdové třídy je zaměstnanec zařazován podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadované nejnáročnější pravidelně vykonávané práce podle katalogu prací platného VMP ČVUT a plnění kvalifikačních předpokladů a požadavků stanovených VMP ČVUT, nejvýše však do té třídy, pro kterou splňuje kvalifikační předpoklady. Kvalifikační předpoklady a požadavky pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy jsou uvedeny v platném VMP ČVUT. Pravidelně se rozumí nejméně po dobu 8 týdnů za semestr.
3. Pokud není tato práce v katalogu platného VMP ČVUT uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do té třídy, ve které jsou v katalogu uvedeny práce porovnatelné z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti a jejíž charakteristika odpovídá druhu vykonávané práce. Předpokladem pro výkon pracovních činností v jednotlivých mzdových třídách je dosažení určitého stupně vzdělání. Dosažením určitého stupně vzdělání nevzniká zaměstnanci nárok na zařazení do vyšší mzdové třídy.

4. Zařazení zaměstnance do mzdové třídy navrhne přímý nadřízený v souladu s kvalifikačními předpoklady, s druhem vykonávané práce dle katalogu prací a v souladu s písemně stanovenou pracovní náplní zaměstnance.
5. Do mzdového stupně dané mzdové třídy je zaměstnanec zařazován v závislosti na délce praxe započtené zaměstnavatelem na základě dokladů předložených zaměstnancem a podle podmínek níže stanovených.
Započítává se:
 - a) doba praxe v oboru požadované práce dosažená po ukončení stupně vzdělání požadovaného zaměstnavatelem pro výkon požadované práce, tj. výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce - započte se plně,
 - b) doba praxe v jiném oboru - započte se podle míry jejího využití pro úspěšný výkon požadované práce, a to v rozsahu až dvou třetin při prvním zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy,
 - c) doba praxe v oboru požadované práce dosažená před ukončením stupně vzdělání požadovaného zaměstnavatelem pro výkon požadované práce - započte se v rozsahu čtyř pětín při prvním zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy,
 - d) náhradní doby
 - ♦ výkon vojenské základní (náhradní) a civilní služby - započte se v rozsahu stanoveném zákonem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platné v době jejího výkonu,
 - ♦ doba mateřské a rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo o děti – započte se v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a rodičovské dovolené platném v době této péče v rozsahu stanoveném právním předpisem, pokud se žena současně v denním nebo prezenčním studiu nepřipravovala na povolání, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let,
 - ♦ doba osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti - započte se v rozsahu nejvýše šesti let.

Pokud dojde k překrytí výše uvedených dob, započítává se jenom jedna, a to ta, která je pro zaměstnance výhodnější.
6. Zaměstnanec, který je zařazen v 1. až 3. mzdové třídě může být zařazen do mzdového stupně bez ohledu na délku započítatelné praxe minimálně do mzdového stupně odpovídající délce praxe.
7. Je-li zaměstnanec přeřazen do nižší tarifní třídy, přísluší mu dosavadní tarifní mzda do konce běžného kalendářního měsíce. Mzdový tarif ve vyšším mzdovém stupni přísluší zaměstnanci od 1. dne měsíce následujícího po měsíci, v němž dosáhl stanovené doby započítatelné praxe.
8. Vedení ČVUT se zavazuje předložit na jednání Akademického senátu ČVUT konané v září 2019 úpravu Přílohy č. 1 k VMP (tabulka tarifní složky mzdy), která bude obsahovat navýšení tarifních složek mezd ve třídách
 - a) 1 až 5 všech stupňů o 10 %,

- b) 6 až 9 všech stupňů o 7 %,
- c) 10 až 13 všech stupňů o 5% ;

přičemž toto navýšení nebude mít vliv na ostatní složky mzdy (výši osobního příplatku, příplatku za vedení apod.).

Vedení ČVUT se zavazuje v rámci změny VMP upravit výši osobního příplatku ve VMP uvedenou na max. 200 % tarifní složky mzdy.

Vedení ČVUT se zavazuje vyplatit zaměstnancům (ve výplatním termínu v měsíci říjnu 2019) jednorázově formou mimořádné odměny, doplatek do navýšených tarifů, jak je uvedeno v odstavci 8, a to za období 3 měsíců (červenec až září 2019). Doplatek bude vyplacen zaměstnancům, kteří budou v pracovním poměru k ČVUT v měsíci červenci, srpnu a září 2019; pokud zaměstnancům vznikne pracovní poměr k ČVUT teprve v měsíci srpnu či září, doplatek se jim úměrně sníží.

§ 3 Osobní příplatek

1. Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše stanoveného procenta tarifu nejvyššího mzdového stupně mzdové třídy, do níž je zařazen, a to podle tabulky uvedené v platném VMP ČVUT.
2. Přiznání a výše osobního příplatku je závislá na kvalitě pracovních výsledků a rozsahu pracovních úkolů. Změna výše či odebrání osobního příplatku je závislá na změně podmínek, za kterých byl poskytnut a je ovlivněna i celkovým objemem neinvestičních prostředků ČVUT jako celku a každé součásti zvlášť.
3. Přiznání a výši osobního příplatku a odměnu navrhuje zaměstnanci přímý nadřízený. O zvýšení nebo snížení osobního příplatku zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel prostřednictvím vydání nového mzdového výměru. Upravený osobní příplatek přísluší zaměstnanci nejdříve od 1. dne následujícího měsíce po doručení nového mzdového výměru.

§ 4 Odměny

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu podle VMP ČVUT a podle KS.

§ 5 Mzda za nařízenou práci v sobotu, v neděli a ve svátek

Za dobu práce v sobotu a v neděli, pokud je práce v tuto dobu zaměstnavatelem nařízená, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Je-li tato mzda nařízena pracovníku v měsíci opakovaně po sobě, zvyšuje se příplatek na výši 35 % průměrného výdělku. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které

mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Tato nařízení platí i v případě pracovníků, jimž je sjednána smluvní mzda dle čl. 17 VMP ČVUT. Zaměstnanci, kterému s ohledem na způsob odměňování mzda z důvodu svátku neuchází (např. při pevné měsíční mzdě stanovené bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci), náhrada mzdy nepřisluší.

§ 6

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v noci

1. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 8 Kč/hod. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Tato úprava se uplatní i v případě pracovníků, jimž je sjednána smluvní mzda dle čl. 17 VMP ČVUT. Mzda podle tohoto odstavce přísluší akademickému pracovníku pouze tehdy, pokud takovou práci vykonává na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě ve smyslu § 70a ZVŠ, a s jeho souhlasem, pokud zaměstnavatel nerozhodne jinak.

§ 7

Příplatek za dělenou směnu a za směnnost

1. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě koná práci v ranní, odpolední, nebo noční směně se poskytuje příplatek ve výši 100 - 1000 Kč měsíčně.
2. Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, se poskytuje příplatek ve výši 100 Kč za každou takto rozdělenou směnu.

§ 8

Mzda při výkonu jiné práce

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, a z níž přísluší nižší mzda, z důvodu uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 ZP přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
2. Doplatek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) přísluší i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, protože ČVUT pro něj nemá jinou vhodnou práci.
3. Vyplácení doplatku u převedení podle § 41 odst. 1 písm. d) stanovuje vláda nařízením, které definuje, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek zaměstnavateli, který jej poskytl.

4. Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2. písm. b) ZP na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; není-li však pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

§ 9

Odměna za pracovní pohotovost

1. Je-li zaměstnanci nařízeno zaměstnavatelem držení pracovní pohotovosti dle § 95 ZP sjednané mimo rozsah pracovní smlouvy, přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.
2. Pracovní pohotovost, při které dojde k výkonu práce, se započítává do práce přesčas a i tak je odměňována v souladu s výše uvedenými ustanoveními KS pro práci přesčas.

§ 10

Výplata mzdy, srážky ze mzdy a určení průměrného výdělku

1. V jednom kalendářním roce je v každém měsíci vyplácena měsíční mzda pozadu a najednou.
2. Mzda bude vyplácena nejpozději do 15. dne následujícího měsíce, a to obvyklým způsobem v pokladnách součástí ČVUT nebo posílaná na účet u zaměstnancem zvoleného peněžního ústavu. Odborové organizace budou zaměstnancům doporučovat bezhotovostní úhradu mezd. Konkrétní termíny výplaty mezd na dílčích součástech ČVUT budou stanoveny ve VMP.
3. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.
4. Zásady výplaty mzdy se řídí § 141 - § 144 ZP.
5. Na srážky ze mzdy se vztahují § 145 - § 150 ZP.
6. Na určení průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se obecně vztahují § 351 - § 362 ZP.

§ 11

Pracovní doba

1. Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně, při respektování maximální délky práce přesčas 48 týdně. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržitě práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitě

práce.

2. S ohledem na specifické podmínky jednotlivých součástí ČVUT v Praze je na jednotlivých pracovištích uplatňována pevná nebo pružná pracovní doba. Bližší podmínky rozvržení pracovní doby stanovují pracovní řády jednotlivých součástí ČVUT.
3. S ohledem na specifické podmínky pedagogických a provozních pracovišť je vedoucí oprávněn, po dohodě se zaměstnancem, provést u jednotlivých pracovníků individuální úpravy základní pracovní doby podle potřeb pracoviště. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 26 týdnů po sobě jdoucích.
4. Vedení ČVUT se zavazuje vytvořit a do 30.4.2020 předložit Akademickému senátu ČVUT ke schválení Kariérní řád ČVUT.

§ 12 Dovolená

1. V souladu s § 213 odst. 1 ZP je základní výměra dovolené zaměstnanců ČVUT 4 týdny a prodlužuje se o 2 týdny dovolené, tj. zvyšuje se tak na 6 týdnů. Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů - podle § 213 odst. 3 ZP.
2. Práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti dovolené na zotavenou se řídí příslušnými ustanoveními ZP (§ 211 až § 223 ZP).
3. Dobu čerpání dovolené pro příslušný kalendářní rok určuje zaměstnavatel v souladu s rozvrhem dovolených schváleným příslušnou odborovou organizací, s přihlédnutím k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.
4. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpání dovolené. Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance nebo naléhavých provozních důvodů, je zaměstnavatel povinen určit ji tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.
5. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
6. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu již schválenou dobu čerpání dovolené.

7. Čerpání dovolené se přerušuje v těchto případech:

- a) vojenské cvičení,
- b) pracovní neschopnost pro nemoc či úraz zaměstnance,
- c) nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou,
- d) ošetřování nemocného člena rodiny,
- e) byl-li zaměstnanec zaměstnavatelem z dovolené odvolán;

to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena nebo na dobu výkonu vojenského cvičení na žádost zaměstnance.

§ 13

Nemzdové pracovněprávní nároky

1. Zaměstnanci vzniká nárok na odměnu ke mzdě za pracovní výkon s ohledem na výši pracovního úvazku při:

a) příležitosti dovršení 50 let (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT):

- do výše 3 000 Kč (od 1 roku do 5 let),
- do výše 5 000 Kč (5 až 10 let),
- do výše 7 000 Kč (nad 10 let).

b) příležitosti dovršení 55 let, 60 let, 65 let, 70 let (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT) :

- do výše 2 000 Kč (od 1 roku do 5 let),
- do výše 3 000 Kč (5 až 10 let),
- do výše 4 000 Kč (10 až 15 let),
- do výše 5 000 Kč (nad 15 let).

c) 1. skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod 3. stupně částkami (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT):

- do výše 4 000 Kč (od 1 do 5 let),
- do výše 6 000 Kč (5 až 10 let),
- do výše 8 000 Kč (nad 10 let).

d) pětiletých pracovních výročí (nejdříve po 15 letech zaměstnání na ČVUT) částkou do výše 5 000 Kč s navýšením o 1 000 Kč za každých dalších 5 let

2. Jednorázové odškodnění pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které dle § 271i odst. 1 ZP přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi (podle zákona o registrovaném partnerství) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 250.000 Kč, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 250.000 Kč.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou

zaměstnavatelem z důvodů:

- a) uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů náleží při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši:
- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 2 roky.

Pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu:

- minimálně 15 let - zvyšuje se odstupné na čtyřnásobek průměrného výdělku,
- minimálně 20 let - zvyšuje se odstupné na pětinásobek průměrného výdělku,
- minimálně 25 let - zvyšuje se odstupné na šestnásobek průměrného výdělku,

b) uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku.

c) pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů u zaměstnance staršího 70 let, u něhož vznikl zákonný nárok na starobní důchod, náleží tomuto zaměstnanci při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši max. trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud z odstavce 3 neplyne, že má nárok na odstupné nižší.

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek podle § 351 – § 362 ZP.

4. V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207 b) ZP přísluší zaměstnanci náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku.
5. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů překážek na straně zaměstnavatele dle § 207 písm. a) ZP, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozích větách, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 208 ZP.

§ 14

Částečná nezaměstnanost

V souladu s ustanovením § 209 odst. 2 ZP, se ČVUT dohodlo s odborovými organizacemi na zavedení částečné nezaměstnanosti s povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy ve snížené výši za těchto podmínek: *Po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 209 ZP (zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách), náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.*

Článek 4 PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY

1. Každý zaměstnanec ČVUT obdrží pracovní smlouvu v den nástupu s pracovní náplní a mzdový výměr s uvedením mzdového tarifu (třídy, stupně), vyšší osobního příplatku, příplatku za vedení a příplatku za směnnost podepsaný odpovědným pracovníkem.
2. Zaměstnavatel projedná s příslušným výborem odborové organizace ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nejméně měsíc před podáním výpovědi, pokud se jedná o důvody podle § 52 odst. 1 písm. a) až c), f) a g) ZP.
3. Zaměstnavatel bude individuálně posuzovat dopady organizačních změn, které se dotknou zaměstnanců se změnou pracovní schopností, zaměstnanců, kteří samostatně pečují o nezaopatřené děti, a zaměstnanců, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru s ČVUT alespoň 10 let a kterým do pěti let vznikne nárok na důchod. Pokud to bude možné, přednostně nabídne uvedeným zaměstnancům převedení na nové nebo uvolněné místo a případnou rekvalifikaci. Při tomto převedení bude respektovat povinnost zaškolení nebo zaučení zaměstnance dle § 228 ZP.
4. Volná místa budou zaměstnavatelem nejprve nabídnuta zaměstnancům, kterým byla dána výpověď z organizačních důvodů, pokud splňují daná kritéria nebo budou schopni, po nabídnuté rekvalifikaci, těmto kritériím v přijatelném termínu vyhovět. Zaměstnavatel bude oznamovat vypsání konkursů a neobsazených pracovních míst formou interního zveřejnění na úředních deskách.
5. Pokud to provozní podmínky dovolí, poskytne zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnancům pracovní volno bez náhrady mzdy (neplacené volno).
6. Cestovní náhrady budou vypláceny podle schválené Směrnice kvestora.
7. Platné pracovněprávní předpisy pro oblast vysokých škol budou k nahlédnutí u zaměstnavatele v personálních (zaměstnaneckých) útvarech.
8. V souladu s § 39 odst. 4 ZP lze sjednávat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení stanoveného § 39 odst. 2 ZP v těchto případech:
 - a. v případě zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance,
 - b. v případě řešení projektů časově omezených zadavatelem,
 - c. v případě prací sezónní povahy
9. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít pracovní poměr na dobu určitou na celou dobu nepřítomnosti zaměstnance dle bodu a) nebo na celou dobu trvání projektu, případně opakovaně na dobu potřebnou pro splnění časově omezených činností v rámci trvání projektu nebo potřeby vyplývající z ročního období (topná sezóna, prázdniny apod.).
10. Seznam aktuálně poptávaných pracovních míst bude k dispozici na zaměstnaneckém oddělení Rektorátu ČVUT.

Článek 5

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

1. Zaměstnavatel bude spolupracovat s odborovými organizacemi v oblasti bezpečnosti práce.
2. Zaměstnavatel bude aktualizovat v oblasti prevence rizik jejich vyhledávání, v případě potřeby nebo na základě odůvodněné žádosti zajišťovat měření škodlivosti jednotlivých faktorů na pracovištích a provádět příslušná opatření na jejich minimalizaci. S výsledky měření seznámí odborové organizace a v případě potřeby zjedná nápravu.
3. Zaměstnavatel bude průběžně evidovat pracoviště zařazená do těch kategorií, ve kterých jsou ztíženy pracovní podmínky. Zaměstnancům na těchto pracovištích bude zajišťovat a hradit preventivní zdravotní prohlídky a poskytovat zvláštní příplatky dle platných předpisů.
4. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat podle seznamu profesí zpracovaném na každé součásti ochranné pracovní prostředky a pomůcky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje podle platných předpisů hrazené v plné výši zaměstnavatelem, přičemž jejich poskytování nesmí být nahrazeno finančním plněním.

Článek 6

PÉČE O ZAMĚSTNANCE A SOCIÁLNÍ PODMÍNKY

1. Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady spojené se zabezpečením BOZP nehradí-li je zdravotní pojišťovna.
2. Zaměstnavatel spolu s odborovými organizacemi bude řešit vhodné pracovní zařazení a sociální potřeby zaměstnanců se změněnou pracovní schopností.
3. Zaměstnavatel zabezpečí na všech součástech místa k nutnému ošetření, a to přiměřeným způsobem k velikosti a rozsahu součástí. Dále zajistí doplnění a obnovu vybavení těchto míst a pracovišť zdravotnickými pomůckami.
4. Zaměstnavatel vytváří sociální fond, jehož čerpání upravuje směrnice kvestora. Tato směrnice je s dostatečným předstihem projednávána KOR. Zaměstnavatel pololetně písemně informuje KOR o stavu čerpání a naplnění sociálního fondu.
5. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům závodní stravování. Ve vlastních zařízeních závodního stravování poskytne ČVUT zaměstnancům jedno hlavní jídlo denně i pro zaměstnance pracující v sobotu, v neděli a ve svátek. ČVUT je oprávněno, kromě hodnoty potravin, hradit provoz ve vlastních zařízeních závodního stravování. Zaměstnancům, kteří se stravují v cizích stravovacích zařízeních na základě uzavřené smlouvy o závodním stravování, nebo se stravují prostřednictvím stravovacích poukázek, přispívá ČVUT na 1 hlavní jídlo denně až do výše 55 % ceny, maximálně však do výše 50 % stravného poskytovaného podle zvláštní směrnice zaměstnancům ČVUT při tuzemských pracovních cestách trvajících 5 – 12 hodin.
6. Vymezení okruhu osob (zaměstnanců), kteří mají nárok na příspěvek od

zaměstnavatele na stravování:

Nárok na příspěvek mají všichni zaměstnanci, jejichž pracovní doba je alespoň 20 hodin týdně v jednosměnném provozu, 19,375 hodiny týdně ve dvousměnném provozu nebo 18,75 hodiny týdně v nepřetržitém provozu nebo v neplánovaných směnách, a učni v učebním poměru. Nárok na příspěvek nemají zaměstnanci pracující na základě DPČ nebo DPP.

Příspěvek zaměstnavatele na stravování náleží zaměstnanci pouze ve dnech výkonu práce, s výjimkou služebních cest, kdy je zaměstnanci poskytováno stravné podle zvláštního právního předpisu. Příspěvek nenáleží zaměstnanci v době dovolené na zotavenou, pracovní neschopnosti nebo překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

7. Zaměstnavatel se zavazuje trvale umožňovat zaměstnancům zvyšování a prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě při dodržování pravidel dle § 230 a § 231 ZP.
8. Postup při uzavírání kvalifikační dohody v souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace určuje § 234 a § 235 ZP.
9. Zaměstnavatel poskytne přednost zaměstnancům v případě prodeje vyřazených zařízení. Konkrétní podmínky prodeje stanoví zaměstnavatel.
10. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci využívat tělovýchovná zařízení formou pronájmu v době mimo výuku, a to nikoliv ke komerčním účelům.
11. Zaměstnavatel zajistí u nově jmenovaných vedoucích pracovníků všeobecné proškolení v oblasti manažerských dovedností a pracovních-právní problematice včetně prevence mobbingu a bossingu. Tato školení budou považována za prohlubování kvalifikace zaměstnanců a považují se tak za výkon práce zaměstnance.
12. Odborové organizace zorganizují s podporou zaměstnavatele burzy (sportovních potřeb, dětského ošacení apod.) pro zaměstnance fakult a školy.
13. Zaměstnavatel umožní přednostní pronájem svých školicích středisek odborové organizaci nebo zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům tak, aby v průběhu rekreačního období byla časová i prostorová kapacita středisek maximálně využita. Přednostní vyřízení požadavků zaměstnanců bude podmíněno přihláškou do stanoveného termínu.
14. Zaměstnavatel umožní Klubu seniorů v rámci ČVUT bezplatné užívání místnosti. Zaměstnavatel bude informovat Klub seniorů o kulturních akcích pořádaných v Betlémské kapli a nabídne bezplatné vstupenky na koncerty Orchestru ČVUT.

Článek 7

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnavatel a odborové organizace budou vzájemným jednáním předcházet případným mzdovým, pracovních-právním nebo sociálním sporům.
2. Nároky vyplývající z KS se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru.
3. KS bude k dispozici nejpozději do 14 dnů po jejím podpisu zástupci smluvních stran u zaměstnavatele, na sekretariátu odborových organizací a na intranetové stránce školy.
4. KS se uzavírá na období s účinností **od 1. 7. 2019 na dobu neurčitou**; KS lze písemně

vypovědět kteroukoliv smluvní stranou nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 3 měsíce a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Vyhodnocení KS bude smluvními stranami provedeno vždy k 28. 2. každého kalendářního roku po dobu její účinnosti.

5. Tato KS upravuje závazně i pracovně právní vztahy mezi zaměstnancem i zaměstnavatelem na pracovištích, kde není odborová organizace ustavena.
6. Odborová organizace akceptuje schvalovací proces tabulky mzdových tarifů daný ZVŠ.
7. Tato KS se vydává v devíti vyhotoveních, z nichž každý ze zástupců smluvních stran obdrží jedno vyhotovení.

V Praze dne 19. června 2019

.....
doc. RNDr. Vojtěch Petráček, CSc.
rektor ČVUT

.....
doc. Ing. Martin Lidmila, Ph.D.
Základní organizace VOS ČVUT –
fakulta stavební (ZO VOS ČVUT –
fakulta stavební)

.....
doc. Ing. Josef Kolář, CSc.
ZO Vysokoškolského odborového svazu

.....
doc. RNDr. Jan Píchal, CSc.
Vysokoškolský odborový svaz fakulty elektrotechnické
ČVUT v Praze

.....
prof. Ing. Nikolaj Ganev, CSc.
ZO VOS fakulty jaderné a fyzikálně Inženýrské

.....
doc. Ing. Jaroslav Kuba, Dr., Ph.D., MBA

ZO VOS fakulta biomedicínského inženýrství ČVUT
v Praze (FBMI ČVUT v Praze)

.....

Ing. Petrem Mrázkem, Ph.D.

ZOVOS Fakulty dopravní ČVUT

.....

Dušan Štěpánek

Vysokoškolský odborový svaz Základní odborová organizace
2176 Kloknerův ústav Českého vysokého učení technického
v Praze /ČVUT/

.....

Martina Kozlová

ZO Správy účelových zařízení

Změny provedené Dodatkem č. 1 ze dne 4. září 2020 nabývají účinnosti dnem 7. září 2020.