



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA OBDOBÍ LET 2024–2027

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze se sídlem: Technická 5, 166 28 Praha 6 – Dejvice

zastoupena: prof. Ing. Milanem Pospíšilem, CSc., rektorem

identifikační číslo: 60461373

dále jen „zaměstnavatel“ nebo „VŠCHT Praha“ na straně jedné

a

Vysokoškolský odborový svaz, Základní odborová organizace 2200/2, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze se sídlem: Technická 5, 166 28 Praha 6 – Dejvice

zastoupena: prof. Ing. Pavlem Dostálkem, CSc., předsedou

identifikační číslo: 71236503

dále jen „odbory“ na straně druhé

každý jednotlivě dále jen „smluvní strana“; oba společně dále jen „smluvní strany“; uzavírají, dle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“, resp. „ZP“), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), následující kolektivní smlouvu (dále jen „KS“):

OBSAH KS	
	strana
Vymezení smluvních stran	2
Předmět smlouvy	3
Práva a povinnosti smluvních stran	3
Vznik, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců	7
Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci	7
Mzdy	8
Další práva zaměstnanců	9
Zaměstnanecké výhody	11
Sociální fond	12
Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců při práci	13
Kontrola plnění závazků	15
Závěrečná ustanovení	15

Přílohy:	
č. 1	Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
č. 2	Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha
č. 3	Příplatek za vedení, zastupování a funkční; individuální osobní příplatek pro vedoucí zaměstnance dle čl. 8, odst. 3 vnitřního mzdového předpisu
č. 4	Rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci vsobotu a v neděli, příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost
č. 5	Zařazení pracovních pozic na VŠCHT Praha
č. 6	Dohoda

Článek 1

Předmět KS

1. KS upravuje v souladu s platnými právními předpisy České republiky individuální a kolektivní vztahy, zejména v pracovněprávních oblastech, tj. pracovních, mzdových a sociálních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též „BOZP“), s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, zastupujícími všechny zaměstnance v rozsahu daném platnými právními předpisy České republiky.
2. Odbory na základě uzavřené KS dbají o dodržování zákoníku práce, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem.
3. Rektor VŠCHT Praha, zastupující zaměstnavatele, může pověřit plněním určitých povinností, vyplývajících pro zaměstnavatele z KS, jemu podřízené zaměstnance, případně i jiné osoby. Tuto skutečnost oznámí písemně nejpozději ke dni jejich pověření předsedovi odborů.
4. Výbor odborů VŠCHT Praha, zastupující zaměstnance, může pověřit prováděním určitých činností, vyplývajících pro odbory z KS, případně i jiné osoby, než členy odborů či zaměstnance VŠCHT Praha. Tuto skutečnost oznámí písemně nejpozději ke dni jejich pověření rektorovi VŠCHT Praha.

Článek 2

Práva a povinnosti smluvních stran

1. 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 ostatních zaměstnanců.
2. Právo odborů na spolurozhodování, když spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odbory a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého úkonu, či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele, se vyžaduje písemný souhlas odborů. Odbory mají právo spolurozhodovat v těchto případech:
 - a. při vypracování vnitřního dokumentu „Pracovní řád Vysoké školy chemicko-technologické v Praze“, a jeho změnách,
 - b. při vypracování vnitřního dokumentu „Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze“, a jeho změnách,
 - c. při stanovení termínu a místa výplaty mzdy,
 - d. při stanovení zásad pro čerpání prostředků na provoz školících a rekreačních zařízení (dále jen „ŠRZ“),
 - e. při stanovení zásad pro čerpání prostředků určených na regeneraci psychických a fyzických sil zaměstnanců,
 - f. při určování pořadníku zaměstnanců na rekreace a při stanovení výše poplatků na ŠRZ zaměstnavatele,
 - g. jde-li o člena orgánu odborů, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, kdy je k výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odbory o předchozí souhlas; za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odbory písemně

neodmítly udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

3. Právo odborů na projednání, založené § 280 a § 287 odst. 2 ZP, na jehož základě odbory a jimi pověřené osoby mají právo, aby s nimi zaměstnavatel předem, tj. před konečným rozhodnutím, projednal zejména:
 - a. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 - b. množství práce a pracovní tempo (dle § 300 ZP),
 - c. změny organizace práce,
 - d. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - e. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - f. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení pracovních podmínek a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
 - g. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
 - h. opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci, se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dle § 99 ZP),
 - i. výpověď zaměstnanci ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci zaměstnavatelem,
 - j. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, a to vždy nejméně jednou ročně před předložením návrhu rozpočtu Akademickému senátu VŠCHT Praha (dále též „senát“),
 - k. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - l. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - m. převod podle § 338 až § 342 ZP,
 - n. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a odst. 3 ZP a v § 108 ZP a zvláštním zákonem dle ust. § 107 ZP (zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
 - o. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informování a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP,
 - p. a dále změny vnitřních dokumentů v oblasti pracovních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Projednáním dle tohoto bodu se rozumí informování odborů o započítání prací na novém znění dokumentu a předložení navrhovaného znění tak, aby odbory měly možnost k návrhům vznést připomínky a ty byly písemně vypořádány před tím, než budou dokumenty přijaty.
4. Právo odborů na informování, založené § 279 a § 287 odst. 1 ZP, na jehož základě je zaměstnavatel povinen informovat odbory o:

- a. záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP (k nimž se vztahuje právo odborů na projednání),
 - b. vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
 - c. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
 - d. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - e. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE) a o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - f. základních otázkách pracovních podmínek a o jejich změnách,
 - g. opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - h. nabídky 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,
 - i. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a odst. 3 a v § 108 ZP a zvláštním zákonem (zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
 - j. záležitostech v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5,
 - k. dosažené průměrné mzdě v dané tarifní třídě za uplynulý rok v členění podle složky mzdy a podle typu akce zdroje mzdových prostředků, a to do 30. 4. následujícího roku v podobě strojově čitelných dat na intranetu Personálního odboru,
 - l. dosažené výši mediánu, třetího kvartilu a devátého decilu mezd v dané tarifní třídě za uplynulý rok, a to do konce prvního čtvrtletí následujícího roku v podobě strojově čitelných dat, zveřejněno výnosem upravujícím pokyny pro plánování osobních nákladů v projektech,
 - m. počet přepočtených úvazků v jednotlivých tarifních třídách k pololetí a ke konci roku, a to do konce následujícího čtvrtletí.
 - n. obsahu čtvrtletního výkazu o zaměstnancích a mzdových prostředcích za vysoké školy, zasílaném MŠMT, a to do 10 dní od zaslání výkazu Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy.
 - o. jiných souvisejících záležitostech, uvedených v platném znění právních předpisů uvedených v článku 1 odstavci 2 KS.
5. Právo odborů na kontroly, které znamená, že zaměstnavatel poskytne odborům všechny nezbytné podklady pro výkon práva kontroly v rozsahu platného znění ZP při respektování platných právních předpisů, týkajících se ochrany důvěrných informací dle § 276 odst. 3 ZP a osobních údajů, a zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění. Výsledná opatření z kontrol zaměstnavatel projedná s odbory. Odbory mají právo kontroly v následujících případech:
- a. v oblasti dodržování zákoníku práce, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ostatních pracovněprávních předpisů a dodržování závazků vyplývajících z KS,

- b. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP dle ust. § 349 odst. 1 ZP.
6. Zaměstnavatel se zavazuje:
- a. respektovat pravomoci odborů, vyplývající z platných právních předpisů a z úmluv Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), kterých je Česká republika signatářem a které jsou publikovány ve Sbírce zákonů a Sbírce mezinárodních smluv,
 - b. aktivně pracovat na odstranění případných interpretačních rozporů mezi smluvními stranami při výkladu jednotlivých ustanovení ZP, souvisejících a prováděcích pracovněprávních předpisů, právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu dle ust. § 349 odst. 1 ZP, zákona o ochraně osobních údajů, zákona o vysokých školách, vnitřních předpisů, vnitřních norem a vnitřních směrnic zaměstnavatele,
 - c. vyčlenit ve svém rozpočtu finanční prostředky na regeneraci psychických a fyzických sil zaměstnanců VŠCHT Praha,
 - d. při nástupu předat novým zaměstnancům informaci o činnosti odborů v podobě a rozsahu schváleném oběma stranami,
 - 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 příslušných ustanovení ZP a této KS,
 - f. předkládat odborům zprávu o změnách počtu zaměstnanců v předchozím kalendářním roce, a to za celou VŠCHT Praha s rozlišením na její jednotlivé součásti. Tuto zprávu bude zaměstnavatel předkládat vždy do 25. února následujícího roku. Zpráva bude obsahovat informaci o počtu zaměstnanců (z evidence osobních čísel zaměstnanců) s nově uzavřeným a s ukončeným pracovním poměrem v daném období s parametrem FTE.
 - g. uhradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním dle ZP a dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
 - h. poskytnout pro nezbytnou provozní činnost odborů místnost s vybavením, hradit přiměřené náklady této místnosti na energie, spojové služby, úklid, a pokud je to možné, poskytnout bezplatně přiměřené prostory zaměstnavatele ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím odborů,
 - i. zabezpečit pravidelné měsíční srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnanců – členů odborů, souhlasí-li s tím tyto zaměstnanci, ve schválené výši prostřednictvím personálního odboru zaměstnavatele,
 - j. převádět bezplatně měsíčně tyto odborové příspěvky na bankovní účet odborů a dále jedenkrát za měsíc předávat jmenný seznam plátců těchto příspěvků odborům,
 - k. umožnit umístění vývěsek odborů a umístění odborových materiálů na pracovištích zaměstnavatele,
 - l. odpovídat bez zbytečných průtahů na připomínky odborů,
 - m. zabezpečit konečnou grafickou úpravu a po jejím schválení oběma stranami vytištění této KS včetně jejích příloh a případných dodatků.

7. 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 platnými právními předpisy a s touto KS,
 - b. jednat se zaměstnavatelem na písemnou žádost zaměstnance, který by se cítil být zaměstnavatelem diskriminován nebo omezován ve svých právech,
 - c. zajistit ze svých prostředků bezplatnou právní poradnu pro zaměstnance,
 - d. zachovávat mlčenlivost o důvěrných skutečnostech, o nichž se člen výboru dozví při výkonu funkce; tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce,
 - e. kontrolovat a upozorňovat zaměstnavatele zejména na nedodržování:
 - i. podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - ii. stanovených pracovních a sociálních podmínek,
 - iii. ochrany pracovněprávních a mzdových práv zaměstnanců,
 - f. organizovat činnost odborů tak, aby nenarušila práci na pracovišti.

Článek 3

Vznik, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců

1. Každý zaměstnanec obdrží při vzniku pracovního poměru písemnou pracovní smlouvu a písemný mzdový výměr s uvedením zařazení do tarifní třídy, mzdového tarifu a případných příplatků (rizikový, za vedení, zastupování, funkční, výkonnostní), nebo individuální smlouvu o mzdě, podepsané rektorem, děkanem příslušné fakulty v případě zaměstnanců fakulty, popřípadě ředitelem Technoparku Kralupy v případě zaměstnanců Technoparku Kralupy. Pracovní náplň (v písemné podobě) určuje zaměstnanci jeho bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec. V případě změny sjednaných nebo stanovených podmínek obdrží zaměstnanec příslušné dohody o změně, resp. nové pracovněprávní dokumenty v písemné podobě.
2. 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.
3. Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele se řídí § 51 ZP a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou případů dle § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 ZP.
4. Zaměstnavatel bude předkládat a s odbory projednávat seznamy zaměstnanců a pracovních míst, u kterých bude uplatňována změna nebo zánik pracovních míst, a to nejméně s jednoměsíčním předstihem před uplatněním organizační změny, včetně případných ukončení pracovních poměrů z důvodů organizačních změn.
5. V případě výpovědi z pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele z důvodů vymezených v § 52 ZP, písm. a) až d) ZP bude zaměstnavatel brát v potaz individuální situaci dotčených zaměstnanců.

Článek 4

Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

1. Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou je upraveno "Dohodou mezi Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a odborovou organizací VŠCHT Praha o okruhu

zaměstnanců s výjimečně upraveným režimem pracovních poměrů na dobu určitou”, která je přílohou č. 6 této KS.

Článek 5

Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci

1. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně. Na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem činí délka stanovené týdenní pracovní doby 38,75 hodiny týdně, v případě, že je na pracovišti zaveden třísměnný a nepřetržitý pracovní provoz činí stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny týdně.
2. S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele i povahu práce zaměstnanců může příslušný vedoucí zaměstnanec rozhodnout o uplatnění buď pevné, nebo, po dohodě se zaměstnancem, pružné týdenní pracovní doby, resp. o její jiné individuální úpravě. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, s ohledem na ustanovení předchozí věty, na výkonu práce v jiném dohodnutém místě, než je pravidelné/obvyklé pracoviště zaměstnance.
3. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.
4. Výměra dovolené akademických zaměstnanců zaměstnavatele činí 8 týdnů a neakademických zaměstnanců zaměstnavatele činí 6 týdnů v kalendářním roce.
5. Výměra dovolené zaměstnanců, kteří vykonávají práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, činí 4 týdny v kalendářním roce.
6. Čerpání dovolené podle § 211 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, tím není dotčena možnost postupu podle § 218 odst. 2 ZP.

Článek 6

Mzdy

1. Zaměstnanci jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou s tím, že ve vnitřním předpisu „Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze“ (dále jen „VMP“), schváleném odbory, Akademickým senátem VŠCHT Praha a registrovaném Ministerstvem Školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen „MŠMT“), který tvoří přílohu č. 1 KS, jsou závazně stanovena konkrétní pravidla a podmínky odměňování.
2. Pro realizaci VMP jsou v této KS sjednány následující přílohy:
 - a. příloha č. 2 – Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha,
 - b. příloha č. 3 – Příplatek za vedení, zastupování a funkční; individuální osobní příplatek pro vedoucí zaměstnance dle čl. 8, odst. 3) VMP,
 - c. příloha č. 4 – Rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost,
 - d. příloha č. 5 – Zařazení pozic na VŠCHT Praha.
3. Zaměstnavatel a odbory budou jednat o mzdách dle potřeb, minimálně však dvakrát ročně, z toho minimálně jednou po schválení státního rozpočtu a jednou před předložením návrhu rozpočtu VŠCHT Praha.

4. V případě, že pro příslušný fiskální rok dojde k navýšení celkových provozních (neinvestičních) prostředků poskytovaných zaměstnavateli MŠMT, vstoupí zaměstnavatel do jednání s odbory o návrhu na navýšení celkových osobních nákladů v rozpisu rozpočtu zaměstnavatele a o návrhu na navýšení mzdových tarifů a nadtarifních součástí mzdy.
5. Jakákoliv změna pravidel pro odměňování zaměstnanců zaměstnavatele bude v dostatečném předstihu projednána s odbory.
6. Pravidelný výplatní termín mzdy je každého 9. dne následujícího kalendářního měsíce, za který se mzda vyplácí. Případně-li tento termín na sobotu, neděli či státní svátek, je dnem výplatního termínu nejbližší následující pracovní den. Zaměstnancům, kteří požádali zaměstnavatele o bezhotovostní převod mzdy, bude mzda poukázána tak, aby byla nejpozději v den výplatního termínu na tento účet připsána.
7. V případě, kdy je zaměstnanec/skupina zaměstnanců zapojen/a do projektu, jehož poskytovatel v podmínkách čerpání osobních nákladů zakládá způsobilost osobních nákladů na formě výdajů z bankovního účtu k poslednímu dni v měsíci, může rektor rozhodnout pro tohoto zaměstnance/tuto skupinu zaměstnanců o mimořádném výplatním termínu mzdy. Tento termín stanoví rektor s ohledem na splnění podmínek čerpání dotace.
8. Mimořádné zálohy na výplatu mzdy mohou být povoleny zaměstnavatelem jen ve zcela ojedinělých případech na základě písemné žádosti zaměstnance, ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance.
9. Zaměstnavatel bude dbát na úplné vyčerpání plánovaného objemu celkových osobních nákladů a hledat další zdroje a rezervy pro jejich navýšení. Pravidla pro hospodaření se mzdovými prostředky na VŠCHT Praha jsou stanovena v příslušném vnitřním dokumentu VŠCHT Praha.
10. 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. rizikový příspěvek,
 - iii. příspěvek za vedení, zastupování a funkční,
 - iv. výkonnostní příspěvek
 - v. osobní příspěvek,
 - vi. příspěvek za práci přesčas,
 - vii. příspěvek za práci ve svátek,
 - viii. příspěvek za noční práci,
 - ix. příspěvek za práci v sobotu a v neděli,
 - x. odměna hospodáře,
 - xi. mimořádné odměny.
 - b. mzdové složky, které jsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí (v závislosti na období, za které je odměna nebo příspěvek přiznán, obvykle rok):
 - i. běžné odměny,
 - ii. odměny za práce na projektech a za podporu projektů,
 - iii. odměny ostatní,
 - iv. příplatky za práci na projektu.
11. Pro zjištění pravděpodobného výdělku se používají tyto mzdové složky:

- a. mzdový tarif,
- b. rizikový příplatek,
- c. příplatek za vedení, zastupování a funkční,
- d. výkonnostní příplatek,
- e. osobní příplatek,
- f. odměna hospodáře.

Článek 7

Další práva zaměstnanců

1. Zaměstnavatel ocení pracovní výsledky a zásluhy zaměstnanců mimořádnou odměnou při:
 - a. příležitosti dovršení 50 a 60 let v závislosti na délce nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli v rozmezí:
 - i. od 1 000,- Kč do 2 500,- Kč (od 5 celých do 9 celých let),
 - ii. od 2 000,- Kč do 4 000,- Kč (10 celých až 14 celých let),
 - iii. od 3 000,- Kč do 5 500,- Kč (15 celých až 19 celých let),
 - iv. od 4 000,- Kč do 7 000,- Kč (20 celých až 24 celých let),
 - v. od 5 000,- Kč do 8 500,- Kč (25 celých a více celých let),
 - b. skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního/ invalidního důchodu třetího stupně částkami v závislosti na délce nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli:
 - i. od 2 000,- Kč do 4 000,- Kč (od 5 celých do 9 celých let),
 - ii. od 3 000,- Kč do 6 000,- Kč (10 celých až 14 celých let),
 - iii. od 4 000,- Kč do 8 000,- Kč (15 celých až 19 celých let),
 - iv. od 5 000,- Kč do 10 000,- Kč (20 celých a více celých let),právo na odměnu vzniká zaměstnanci pouze jednou,
 - g. pětiletých pracovních výročí nejdříve po 15 letech nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli od 1 000,- Kč do 5 000,- Kč s navýšením max. o 1 500,- Kč za každých dalších 5 let
2. Pro účely mimořádných odměn dle odstavce 1 písm. a) až c) se za nepřetržitý pracovní poměr považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, tzn. následující pracovní poměr vznikne nejpozději první pracovní den po skončení dosavadního pracovního poměru.
3. Jestliže má zaměstnanec u zaměstnavatele souběžně uzavřeno více pracovních poměrů, vztahuje se přiznání mimořádné odměny dle odstavce 1 písm. a) až c) pouze k jednomu pracovnímu poměru, a to k tomu, který byl uzavřen nejdříve.
4. O výši přiznané mimořádné odměny dle odstavce 1 písem. a) až c) rozhoduje vedoucí příslušného pracoviště.
5. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a. jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b. dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c. trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
6. Zaměstnanci, u kterého nedošlo k ukončení pracovního poměru po dobu:
- a. minimálně 15 let, se odstupné zvyšuje na čtyřnásobek průměrného výdělku,
 - b. minimálně 20 let, se odstupné zvyšuje na pětinásobek průměrného výdělku,
 - c. minimálně 25 let, se odstupné zvyšuje na šestinásobek průměrného výdělku.
7. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
8. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek zjištěný dle ZP a KS.
9. Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a ZP), nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených výše, má zaměstnanec právo na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1 ZP.

Článek 8

Zaměstnanecké výhody

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování formou stravenkového paušálu ve výši min. 60 Kč za každou odpracovanou směnu, která trvala min. 3 hodiny. Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vzniká nárok na stravenkový paušál ve výši min. 90 Kč za odpracovanou směnu, kdy délka směny zaměstnance v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin. Příspěvek na stravování formou stravenkového paušálu náleží zaměstnanci při výkonu práce z domova za stejných podmínek. Podmínky a podrobnosti jsou stanoveny ve vnitřním dokumentu „Výnos o poskytování příspěvku na stravování zaměstnancům VŠCHT Praha“.
2. Právo na příspěvek na stravování nemají zaměstnanci:
 - a. pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
 - b. v době, kdy jim bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy,
 - c. v době, kdy jsou uznáni práce neschopnými nebo ošetřují člena rodiny,
 - d. v době, kdy čerpají řádnou dovolenou,
 - e. v době, kdy čerpají mateřskou nebo otcovskou nebo rodičovskou,
 - f. kteří jsou vysláni na pracovní cestu, za kterou si vykazují stravné, a kteří absolvují školení se zabezpečeným stravováním.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude přispívat zaměstnancům na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob dále též „spoření na stáří“.

Výše příspěvku se měsíčně vypočítává maximálním procentem z příslušného vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a je omezena maximální částkou. Uvedená maxima platí současně a činí:

- a. až 3 %
- b. až 600,- Kč

Na tento příspěvek mají právo zaměstnanci v platném pracovním poměru s minimálním celkovým pracovním úvazkem 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby a až po nepřetržitém odpracování jednoho roku u zaměstnavatele za předpokladu, že mají v příslušném měsíci vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Uvedené podmínky musí být splněny současně.

Bližší úpravu stanoví vnitřní dokument „Metodický pokyn pro poskytování příspěvku na spoření na stáří, vydaný personálním odborem zaměstnavatele.

4. Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem podle čl. 2 odst. 6 písm. c) této KS se poskytují příspěvky na regeneraci psychických a fyzických sil zaměstnanců VŠCHT Praha. O způsobu distribuce těchto příspěvků rozhoduje každoročně zaměstnavatel spolu s odbory při přípravě rozpočtu VŠCHT Praha.
5. Právo na čerpání zaměstnaneckých výhod (příspěvků na stravování, na spoření na penzi a na regeneraci psychických a fyzických sil zaměstnanců) vzniká zaměstnancům v pracovním poměru s minimálním pracovním úvazkem 50 % ze stanovené týdenní pracovní doby. Nárok na příspěvek na spoření na penzi vzniká zaměstnanci až po nepřetržitém odpracování jednoho roku u zaměstnavatele. Plánované prostředky (příspěvek VŠCHT Praha) na zaměstnanecké výhody se zapracovávají v rámci rozpočtovacího procesu do rozpočtu VŠCHT Praha.
6. 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 rekreační pobyt v ŠRZ za ceny stanovené pro zaměstnance VŠCHT Praha.
7. Zaměstnavatel umožní v odůvodněných případech a při volné kapacitě autoprovozu všem zaměstnancům a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, přepravu nákladů pro soukromé účely za přiměřené smluvní ceny.
8. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům a důchodcům, kteří u něj pracovali nejméně jeden rok před odchodem do důchodu, koupí odpadového materiálu a vyřazeného vybavení v souladu s platnými právními předpisy a vnitřními dokumenty VŠCHT Praha.
9. Zaměstnavatel zašle odborům jedenkrát ročně po finanční závěrce výpisy z účtů zaměstnavatele, týkající se stravování zaměstnanců.
10. Zaměstnavatel zašle odborům jedenkrát ročně po finanční závěrce výpisy z účtů zaměstnavatele, týkající se oprav, údržby a poplatků spojených se ŠRZ.
11. Zaměstnavatel zašle odborům každé kalendářní čtvrtletí přehled vytížení ŠRZ rozdělený na skupiny: zaměstnanci a rodinní příslušníci, důchodci, studenti, a jiní.

Článek 9

Sociální fond

1. VŠCHT Praha zřizuje v souladu s §18 odst. 6 písm. f), zákona o vysokých školách, sociální fond.

2. Zdrojem sociálního fondu je základní přiděl na vrub nákladů VŠCHT Praha ve výši 1 % z ročního objemu nákladů VŠCHT Praha zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.
3. Finanční prostředky fondu budou použity prvotně na produkty spojení na stáří zaměstnanců, dále pak mohou být použity na příspěvek zaměstnavatele na stravování a na úhradu nákladů spojených s dalšími zaměstnaneckými výhodami v souladu s touto KS.
4. Tvorbu a čerpání sociálního fondu upravují Pravidla hospodaření VŠCHT Praha.

Článek 10

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci

1. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a péče o stálé zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí jsou základními povinnostmi zaměstnavatele a řídí se ZP, dalšími příslušnými pracovněprávními předpisy a právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Při zajišťování podmínek BOZP v pracovněprávních vztazích jsou na zaměstnavatele kladeny základní požadavky, uvedené v ustanoveních § 101 až § 108 a souvisejících ZP, a další požadavky, uvedené v ustanoveních § 2 až § 9 a souvisejících zákona o zajištění dalších podmínek BOZP, v jejich prováděcích a souvisejících předpisech. Tyto je zaměstnavatel povinen dodržovat pro všechny své zaměstnance, pro zaměstnance jiných zaměstnavatelů, plnících své pracovní úkoly na jeho pracovištích, a pro všechny osoby, zdržující se s jeho vědomím na jeho pracovištích.
3. Při zajišťování podmínek BOZP mimo pracovněprávní vztahy jsou na zaměstnavatele kladeny základní požadavky, uvedené v ustanoveních § 12 a § 13 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP, a z nich plynoucí další požadavky, analogické ke vztahům pracovněprávním. Tyto je zaměstnavatel povinen dodržovat pro všechny podnikající fyzické osoby, osoby samostatně výdělečně činné, jejich spolupracující osoby a spolupracující rodinné příslušníky,
4. Při zajišťování podmínek BOZP při přípravě a realizaci staveb jsou na zaměstnavatele, je-li zadavatelem stavby, kladeny základní požadavky, uvedené v ustanoveních § 14 a § 15 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP, další požadavky v jeho prováděcích a souvisejících předpisech.
5. Základní povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odborům jsou uvedeny v ustanoveních § 108 ZP, podle nichž odbory zajišťují účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP a podle nichž:
 - a. Zaměstnanci nesmějí být zaměstnavatelem zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborů.
 - b. Zaměstnavatel je povinen odborům anebo přímo zaměstnancům umožnit:
 - i. účast při jednáních týkajících se BOZP, anebo jim poskytnout informace o takových jednáních,
 - ii. vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
 - h. projednat:
 - i. podstatná opatření týkající se BOZP,

- ii. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, zařazení prací do kategorií podle expozice rizikovým faktorům ve smyslu ustanovení zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, jeho prováděcích a souvisejících předpisů, případně výkon prací v kontrolovaných pásmech,
 - iii. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
 - iv. určení odborně způsobilé fyzické osoby v prevenci rizik BOZP podle ustanovení § 9 a § 10 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP.
- i. Zaměstnavatel je dále povinen odbory anebo přímo zaměstnance prostřednictvím intranetu informovat o:
- i. zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
 - ii. poskytovateli pracovnělékařských služeb a jeho ordinačních hodinách,
 - iii. určení odborně způsobilé fyzické osoby v prevenci rizik BOZP podle ustanovení § 9 a § 10 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP,
 - iv. každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, a to formou písemného sdělení zaslaného prostřednictvím elektronické pošty.
- j. Zaměstnavatel je povinen organizovat v dohodě s odbory nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele a zjištěné nedostatky odstraňovat. Zaměstnavatel i odbory se zavazují aktivně se na provedení prověrky BOZP účastnit.
- k. Zaměstnavatel je povinen odborům zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a interní doklady o:
- i. vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
 - ii. evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
 - iii. výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.
- l. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborům přednést své připomínky při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly v oblasti BOZP podle zvláštních právních předpisů.
- m. Odbory jsou povinny aktivně spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik BOZP tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly v oblasti BOZP podle zvláštních právních předpisů.
- n. Zaměstnavatel je povinen zajistit potřebnou součinnost, případně koordinaci činností, odborně způsobilých fyzických osob vykonávajících svoji působnost podle zvláštních právních předpisů z oblasti BOZP, poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, případně osob podle § 12 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP, které mohou být podle konkrétních souvislostí považovány za další zaměstnavatele a/nebo zaměstnance, a jejich potřebnou součinnost s odbory.
- o. Vzhledem ke specifčnosti pedagogické, vědecké, výzkumné a vývojové činnosti zaměstnavatele může být zaměstnancům na základě prováděných měření a hodnocení

dle písm. j a písm. k vyplácen příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výše možného příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí je stanovena v § 117 ZP. Přiznání a výše přiznaného příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí závisí na způsobech práce a na době práce zaměstnance, vykonávané ve ztíženém prostředí, a řídí se příslušnými ustanoveními nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zaměstnavatel může dále zaměstnanci přiznat příplatek za výkon práce ve specifických pracovních podmínkách, označený v příloze č. 4 KS jako „rizikový příplatek“. Příplatek je přiznán na základě návrhu vedoucího pracoviště.

Článek 11

Kontrola plnění závazků

1. Písemné stížnosti zaměstnanců na porušení závazků, zakotvených v této KS, se řeší zpravidla do 30 kalendářních dnů ode dne prokazatelného doručení odborům.
2. Pokud běžným vyjednávacím mechanismem nebude zabráněno vzniku kolektivního sporu, bude kolektivní spor řešen postupem podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Kontrola plnění KS bude prováděna každých 6 měsíců na základě podnětu kterékoliv ze smluvních stran.

Článek 12

Přechodná ustanovení

1. Smluvním stranám je známa skutečnost, že probíhá příprava nového vnitřního předpisu „Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze“ (dále jen „VMP“), který byl registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) dne 1. března 2007.
2. Smluvní stranám je současně známo, že jakmile dojde k registraci nového VMP na MŠMT, pak nejdříve ke dni registrace nabývá nový VMP platnosti, přičemž účinnosti může nabýt nejdříve totožný den, není-li den nabytí účinnosti uveden jinak.
3. Dnem nabytí účinnosti nového VMP pak dále uvedená ustanovení KS se mění tak, že zní:
 - a. Článek 3, odst. 1 zní: „1. Každý zaměstnanec obdrží při vzniku pracovního poměru písemnou pracovní smlouvu a písemný mzdový výměr s uvedením zařazení do tarifní třídy, mzdového tarifu a případných prémie (za specifické pracovní podmínky; za vedení; za zastupování; za výkon funkce nebo výkonnosti), nebo individuální smlouvu o mzdě, podepsané rektorem, děkanem příslušné fakulty v případě zaměstnanců fakulty, popřípadě ředitelem Technoparku Kralupy v případě zaměstnanců Technoparku Kralupy. Pracovní náplň (v písemné podobě) určuje zaměstnanci jeho bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec. V případě změny sjednaných nebo stanovených podmínek obdrží zaměstnanec příslušné dohody o změně, resp. nové pracovní právní dokumenty v písemné podobě.“
 - b. Článek 6, odst. 1 zní: „1. Zaměstnanci jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou s tím, že ve vnitřním předpisu „Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze“ (dále jen „VMP“), schváleném odbory, Akademickým senátem VŠCHT Praha a registrovaném Ministerstvem Školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen „MŠMT“) jsou závazně stanovena konkrétní pravidla a podmínky odměňování.“

- c. článek 6, odst. 2 se vypouští.
 - d. článek 6, odst. 6 se vypouští.
 - e. článek 6, odst. 10 se vypouští.
 - f. článek 6, odst. 11 se vypouští.
 - g. Příloha č. 1 se zrušuje.
 - h. Příloha č. 2 se zrušuje.
 - i. Příloha č. 3 se zrušuje.
 - j. Příloha č. 4 se zrušuje.
 - k. Příloha č. 5 se zrušuje.
 - l. Příloha č. 6 se mění na přílohu č. 1.
4. Smluvní strany potvrzují, že před podpisem této KS zahájily jednání o úpravě definice a rozsahu podpory spoření na stáří, jak je tento uveden v čl. 8, odst. 3 KS. Vzhledem k tomu, že před podpisem KS nebyla provedena závěrečná analýza dopadů, budou sjednané změny do KS promítnuty následně ve formě dodatku, který se smluvní strany zavazují uzavřít tak, že s účinností od 1. 1. 2025 bude zaměstnavatel přispívat zaměstnancům na spoření na stáří, které bude nově definováno jako: „produkty na spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob“.

Článek 13

Závěrečná ustanovení

1. Touto KS jsou závazně upraveny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci i na pracovištích, kde odbory nejsou ustaveny.
2. Znění této KS bylo schváleno Výborem ZO VOS. Tato KS je uzavřena na období do 31. 7. 2027. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31. 7. 2027 novou KS, 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.
3. Tato KS nabývá platnosti po podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 24. 10. 2024.
4. Odbory a zaměstnavatel seznámí zaměstnance se zněním KS nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu oběma smluvními stranami.
5. Jakékoli změny a doplňky KS se provádějí výlučně písemně se souhlasem obou smluvních stran, formou vzestupně číslovaných dodatků. Smluvní strany jsou povinny projednat písemné návrhy na změnu této KS do 15 dnů od jejich předložení jednou ze smluvních stran.
6. Smluvní strany se zavazují zahájit nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS jednání o uzavření nové KS podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
7. Tato KS je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech s platností originálu, přičemž každá ze smluvních stran obdrží po dvou vyhotoveních. 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 VŠCHT Praha.

V Praze dne 24. 10. 2024

Za zaměstnavatele:

prof. Ing. Milan Pospíšil, CSc., v. r.
rektor Vysoké školy chemicko-technologické v Praze

Za odbory:

prof. Ing. Pavel Dostálek, CSc., v. r.
předseda Výboru základní organizace Vysokoškolského
odborového svazu na Vysoké škole chemicko-technologické
v Praze

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

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

Článek 1 Úvodní ustanovení

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

Článek 2 Rozsah platnosti

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

Článek 3 Základní ustanovení

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

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

Článek 4 Vymezení pravomocí

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

Článek 5 Tarifní třídy a mzdové tarify

- 1) Na VŠCHT Praha jsou akademičtí, vědeckí, výzkumní a vývojoví pracovníci i ostatní zaměstnanci rozděleni do 3 základních skupin označených jako A, V, B s tím, že každá skupina se člení na tarifní třídy, ke kterým jsou přiřazeny příslušné druhy práce (pracovní pozice). Přehled platných tarifních tříd a k nim přiřazených pracovních pozic tvoří přílohu platné kolektivní smlouvy „Zařazení pozic na VŠCHT Praha“.
- 2) Zaměstnanec se zařazuje do tarifní třídy podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Při sjednávání druhu práce (pracovní pozice) se vychází zejména z konkrétních nároků na odpovědnost a složitost vykonávaných činností a dále z plnění požadavků stanovených pro tuto pracovní pozici.
- 3) Zaměstnanci se v souvislosti se zařazením do tarifní třídy přiznává příslušný mzdový tarif.

Článek 6

Rizikový příplatek

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

Článek 7

Příplatek za vedení, zastupování nebo funkční

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

Článek 8

Osobní příplatek

- 1) Osobní příplatek je nenároková součást mzdy, která vyjadřuje zejména dlouhodobé hodnocení pracovních výsledků a výkonů zaměstnance.

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

Článek 9 Odměny

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

Článek 10 Příplatek za práci na projektu

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

Článek 11

Mzda za práci přesčas

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

Článek 12

Mzda za svátek

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

Článek 13

Mzda za práci v sobotu a v neděli

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

Článek 14

Mzda za noční práci

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

Článek 15

Odměna za pracovní pohotovost

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

Článek 16

Odstupné

- 1) Poskytování odstupného je upraveno příslušnými ustanoveními ZP.

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

Článek 17 **Výplata mezd**

- 1) Výplata mezd zahrnuje:
- a) mzdy, tj. měsíční základní mzdy, osobní příplatky, odměny, příplatky za práci na projektu, příplatky za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, v sobotu a v neděli, případně další mzdové složky, budou-li mzdou zaměstnance;
 - b) jiné příjmy, podle § 145 odst. 2 ZP;
 - c) peněžité dávky podle zákona o nemocenském pojištění, plnění související se zaměstnaneckými výhodami;
 - d) srážky z mezd a z jiných příjmů.
- 2) Výplata mezd se provádí za uplynulý kalendářní měsíc po provedení srážek podle ZP, případně dohodnutých srážek, a to ve výplatním termínu, který je sjednán v platné kolektivní smlouvě.
- 3) Zaměstnanci je při měsíčním vyúčtování mzdy vydán písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách, tzv. výplatní páska.
- 4) Zaměstnanci lze na základě jeho žádosti poskytnout mimořádnou zálohu na mzdu za podmínek, které jsou sjednány v platné kolektivní smlouvě.

Článek 18 **Závěrečná ustanovení**

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

Platné tarifní třídy a mzdové tarify na VŠCHT Praha

Platnost	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
od 1.6.2007	26 000	23 700	21 800	19 400	18 200	17 000	15 200
od 1.6.2014	28 600	26 100	24 000	21 300	20 000	18 700	16 700
od 1.6.2018	31 400	28 700	26 400	23 400	22 000	20 500	18 300
od 1.6.2019	34 600	31 600	29 100	25 800	24 200	22 600	20 200
od 1.1.2021	34 600	31 600	29 100	25 800	24 200	22 600	20 200
od 1.6.2022	38 000	34 700	32 000	28 300	26 600	24 800	22 200
od 1.6.2023	40 300	37 000	34 300	30 600	28 900	27 100	24 500
od 1.6.2024	42 400	38 900	36 100	32 200	30 400	28 500	25 800

Platnost	V1	V2	V3	V4	V5
od 1.6.2007	20 000	18 000	16 500	15 000	x
od 1.6.2011	20 000	18 000	16 500	15 000	14 500
od 1.6.2014	22 000	19 800	18 200	16 500	16 000
od 1.6.2018	24 200	21 700	20 000	18 100	17 600
od 1.6.2019	26 700	23 900	22 000	20 000	19 400
od 1.1.2021	26 700	23 900	22 000	20 000	19 400
od 1.6.2022	29 300	26 200	24 200	22 000	21 300
od 1.6.2023	31 600	28 500	26 500	24 300	23 600
od 1.6.2024	33 200	30 000	27 900	25 600	24 800

Platnost	B0	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
od 1.6.2007	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	10 700	9 750	9 350	9 100
od 1.1.2015	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	10 700	9 750	9 450	9 200
od 1.1.2016	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	10 700	10 300	x	9 900
od 1.1.2017	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	11 800	11 000	x	x
od 1.1.2018	23 600	20 800	18 200	15 600	13 900	12 300	12 300	12 300	x	x
od 1.6.2018	25 900	22 800	20 000	17 100	15 200	13 500	13 500	13 500	x	x
od 1.6.2019	28 500	25 100	22 000	18 900	16 800	14 900	14 900	14 900	x	x
od 1.1.2021	28 500	25 100	22 000	18 900	16 800	15 200	15 200	15 200	x	x
od 1.6.2022	31 300	27 600	24 200	20 700	18 400	17 800	17 800	17 800	x	x
od 1.6.2023	33 600	29 900	26 500	23 000	20 700	20 100	20 100	20 100	x	x
od 1.6.2024	35 300	31 400	27 900	24 200	21 800	21 200	21 200	21 200	x	x

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

	Přiznaná měsíční výše příplatku v Kč (na stanovenou týdenní pracovní dobu)		Maximální doba přiznání příplatku
	od	do	počet měsíců
vedení (zastupování)			
tajemník fakulty, vedoucí ústavu, katedry, centrálních laboratoří, výpočetního centra, centra informačních služeb, Metrologické a zkušební laboratoře, útvaru interního auditu, odborů a samostatných oddělení rektorátu, odborů SÚZ, ředitel Technoparku Kralupy	1 000	4 000	neomezeno
dílen, oddělení a pracovišť (útvary) v rámci odborů rektorátu, pracovišť (útvary) SÚZ, oddělení a pracovišť (útvary) v rámci odborů SÚZ	300	3 000	neomezeno
vedoucí týmu v rámci projektů vědecko-výzkumných a pedagogických na návrh přímého nadřízeného	1 000	150 000	12
funkce	od	do	počet měsíců
proděkan, tajemník rektora (kancléř)	1 000	4 000	neomezeno
člen týmu v rámci projektů vědecko-výzkumných a pedagogických na návrh vedoucího týmu	1 000	100 000	12
individuální osobní příplatek	od	do	počet měsíců
děkan, prorektor, resp. další vedoucí zaměstnanci při splnění podmínek stanovených v čl. 8 odst. 3 VMP	15 000	50 000	neomezeno

Rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost

	Procento z průměrného výdělku¹	Přiznaná měsíční výše příplatku v Kč (na stanovenou týdenní pracovní dobu)	
za práci v rizikovém prostředí		100	400
za práci přesčas	25 %		
za práci ve svátek	100 %		
za práci v sobotu a v neděli	25 %		
za noční práci (v době mezi 22. a 6. hodinou)	10 %		
za pracovní pohotovost v pracovních dnech	10 %		
za pracovní pohotovost o sobotách, nedělích a státních svátcích	20 %		

¹ Při souběhu více příplatků se vyplácí každý příplatek samostatně v plné výši dle procenta uvedeného v tabulce

**Zařazení pozic na VŠCHT
Praha (platné od 1. 8. 2021)²**

Tarifní třída	Název pozice	Poznámka
A1	profesor	
A2	docent I	• atestace
A3	docent II	
A4	odborný asistent I	• atestace
A5	odborný asistent II	
A6	asistent I	• atestace
	lektor I	• atestace
A7	asistent II	
	lektor II	
V1	vědecký pracovník I	• atestace
V2	vědecký pracovník II	
V3	odborný pracovník I	• atestace
V4	odborný pracovník II	
V5	odborný pracovník III	
B0	vedoucí odboru	• ekonomického (netýká se SÚZ) • personálního • provozně-technických služeb
	vedoucí oddělení	• pedagogického • pro vědu a výzkum • zahraničního • komunikace • bezpečnosti práce • hodnocení kvality
	tajemník I (kancléř)	• rektora
	tajemník II	• fakulty
	IT specialista 0	
	projektový specialista	
	vedoucí výpočetního centra (VC)	
	vedoucí centra informačních služeb	
	ředitel Technoparku Kralupy	
B1	IT specialista I	
	lékař	
	právník	
	specialista I	
	vedoucí odboru I	
	vedoucí oddělení I	• finančního plánu a rozpočtu • pro strategie a rozvoj • transferu technologií • veřejných zakázek • poradenského a kariérního centra
	vedoucí útvaru interního auditu (ÚIA)	
	pověřenc pro ochranu osobních údajů	
	vedoucí centrálních laboratoří (CL)	
	vedoucí finanční účtárny (FÚ)	
vedoucí mzdové účtárny		

² Každá pozice zahrnuje jak mužský tak ženský ekvivalent

B2	IT specialista II	
	specialista II	
	vedoucí Metrologické a zkušební laboratoře (MZL)	
	vedoucí odboru II	<ul style="list-style-type: none"> • ekonomického (SÚZ) • technického (SÚZ) • provozního (SÚZ)
	vedoucí oddělení II	<ul style="list-style-type: none"> • výstavby a údržby
B3	IT specialista III	
	koordinátor výukového a studijního centra (VSC)	
	samostatný referent	
	sekretář/sekretářka I	
	sklár I	
	technik I	<ul style="list-style-type: none"> • atestace
	vedoucí dílen	<ul style="list-style-type: none"> • sklářských
	vedoucí koleje	<ul style="list-style-type: none"> • SÚZ
	vedoucí odboru III	<ul style="list-style-type: none"> • zásobování
	vedoucí oddělení III	<ul style="list-style-type: none"> • evidence doplňkové činnosti • evidence majetku • správy budov • ubytování studentů (SÚZ) • ústředních skladů • technického (SÚZ) • zásobování
	zdravotní sestra	
	chůva	<ul style="list-style-type: none"> • Dětský koutek Zkumavka
	vedoucí dětského koutku	<ul style="list-style-type: none"> • Dětský koutek Zkumavka
B4	mechanik I	
	pracovník údržby I	
	referent	
	sekretář/sekretářka II	
	skladník I	
	sklár II	
	technik II	
	vedoucí odboru IV	
	hospodář/hospodářka koleje	<ul style="list-style-type: none"> • SÚZ
B5	mechanik II	
	pracovník údržby II	
	řidič I	
	skladník II	
	technik III	
B6	pracovník podatelny	
	pracovník údržby III	
	řidič II	
	technik IV	
	recepční	<ul style="list-style-type: none"> • SÚZ
	obsluha tepelných zařízení	
	řidič III	
	správce školicího a rekreačního zařízení (ŠRZ)	<ul style="list-style-type: none"> • SÚZ
	vrátný/vrátná	
B7	šatnář/šatnářka	
	uklízeč/uklízečka	

DOHODA

**mezi Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a odborovou organizací VŠCHT Praha
O OKRUHU ZAMĚSTNANCŮ S VÝJIMEČNĚ UPRAVENÝM REŽIMEM PRACOVNÍCH POMĚRŮ
NA DOBU URČITOU**

Článek 1

Úvodní ustanovení

Z důvodu zvláštní povahy práce na veřejné vysoké škole a z vážných provozních důvodů se nemusí u okruhu zaměstnanců uvedených v Článku 2 této dohody při uzavírání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.

Článek 2

Zvláštní povaha práce

2.1 Zvláštní povaha práce na vysoké škole a vážné provozní důvody spočívají v tom, že:

- a) jak pedagogická, tak vědecko-výzkumná a další tvůrčí činnost je z převážné části financována z veřejných prostředků České republiky, územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo ze soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku a vždy na časově omezenou dobu k zajišťování vymezených činností;
- b) i další činnosti při řešení schválených projektů nebo programů jsou z převážné části financovány z účelových prostředků, které jsou poskytovány bez nároku a vždy pouze pro daný účel a na časově omezenou dobu;
- c) zaměstnanci zajišťující pedagogickou a vědeckou činnost si musí trvale udržovat kompetence v obou činnostech odpovídající nejnovějším poznatkům v daném oboru. Vysokoškolské učitelé a vědečtí i výzkumní pracovníci nesmí ve svém odborném vývoji stagnovat;
- d) zajištění provozu školy je výrazně ovlivněno rytmem akademického roku s rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu;
- e) za zaměstnance dočasně nepřítomného z důvodu překážky v práci je nutné přijmout zaměstnance na zástup, přičemž původní zaměstnanec má právo se na své pracovní místo po ukončení překážky v práci vrátit.

2.2 Omezení sjednávání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) se nevztahuje na pracovní poměry těch zaměstnanců, kteří:

- a) pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném úkolu v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku), dohodnutém v pracovní smlouvě; vědecký nebo výzkumný úkol má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení;
- b) pracují na řešení časově omezených projektů či programů, jež jsou financovány z účelových prostředků České republiky, územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo ze soukromých prostředků;
- c) konají práce, jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době topné sezóny, na době provozování

ubytovacích zařízení a stravovacích zařízení v době akademického roku nebo na době provozování ubytovacích zařízení v letním/zimním období;

d) jsou přijati do pracovního poměru jako zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu trvání překážky v práci (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, povolené neplacené volno, dlouhodobá nemoc apod.).

2.3 Při sjednávání pracovních podmínek informuje zaměstnavatel budoucího zaměstnance, že pracovní poměr bude sjednán a může být prodlužován i opakovaně na dobu určitou, na jak dlouhou dobu a uvede důvody, které k tomuto postupu vedou a opravňují.

2.4 Vedoucí pracoviště projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, možnost prodloužení tohoto pracovního poměru, nebo ho informuje o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby.

2.5 Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců, pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

2.6 Pokud zaměstnanec, uvedený pod bodem 2.2 tohoto článku, se kterým byl u zaměstnavatele opakovaně prodloužen pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát, projeví zájem přejít na jiné volné pracovní místo s možností sjednání doby neurčité, které odpovídá jeho kvalifikaci, zaměstnavatel mu na jeho žádost vyhová, pokud to dovolí provozní podmínky zaměstnavatele.