

Vysoká škola ekonomická v Praze



**Kolektivní smlouva pro období
2014 - 2018**

Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, IČO 61384399 (dále jen VŠE) jako zaměstnavatel a Koordinační rada základní organizace Vysokoškolského odborového svazu na VŠE v Praze (KR ZO VOS VŠE, dále jen „odbory“) jako zástupce všech zaměstnanců školy uzavírají tuto kolektivní smlouvu.

Část I.

Obecná ustanovení

Kolektivní smlouva vychází z platných právních předpisů České republiky a úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce. Jedná se zejména o:

- zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění,
- zákon č. 262/2006 Sb. - zákoník práce v platném znění,
- zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

Kolektivní smlouvu uzavřela Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE) na straně jedné a Koordinační rada ZO VOS VŠE v Praze (KR ZO VOS VŠE) na straně druhé, za účelem úpravy práv v pracovněprávních vztazích a práv nebo povinností účastníků této smlouvy.

Kolektivní smlouva platí pro všechny zaměstnance VŠE, tj. i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, (dále jen "zaměstnanci") a pro všechna pracoviště VŠE.

Obě strany jsou povinny se navzájem informovat o otázkách pracovněprávních, sociálních a mzdových.

Návrhy organizačních norem, týkající se uvedených otázek, budou konzultovány s odbory.

V průběhu platnosti smlouvy je možné provést doplňky a změny jakékoliv části kolektivní smlouvy formou smluvních dodatků na základě návrhu kterékoliv smluvní strany. O návrhu jedné strany je druhá smluvní strana povinna vydat první písemnou odpověď na návrh změny kolektivní smlouvy (ve smyslu § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání) do třech týdnů od doručení návrhu druhé smluvní straně.

Část II.

Pracovněprávní vztahy

1. VŠE se zavazuje, že seznámí zaměstnance při nástupu do zaměstnání s kolektivní smlouvou a do 15 dnů od uzavření nové kolektivní smlouvy nebo jejího dodatku, společně s odbory, seznámí zaměstnance s přijatým textem. Jednotná pravidla pro provádění pracovněprávních vztahů v personální oblasti jsou upravena ve směrnících rektora – SR 01/2012 Pracovní řád a SR 01/2013 Rozvržení a evidence pracovní doby.

2. VŠE se dohodla s odborovou organizací VŠE, že nemusí při uzavírání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, s ohledem na zvláštní povahu práce na VŠE a vážné provozní důvody spočívající v tom, že:
 - a) vědecká, výzkumná, projektová a další tvůrčí činnost je z převážné části hrazena z veřejných prostředků ČR, EU nebo jiných cizích států, územního samosprávného celku, případně ze soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku, vždy na časově omezenou dobu a k zajištění přesně vymezených činností,
 - b) zajištění provozu VŠE a jejich organizačních součástí je výrazně ovlivňováno trváním akademického roku a rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu, který přesahuje do navazujících kalendářních roků,

u dále stanovených profesí zaměstnanců postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.

Jedná se o tyto profese:

- vědecko-výzkumné profese zaměstnanců, pracujících na vědeckém, výzkumném projektu za podmínek sjednaných v uzavřené pracovní smlouvě, kde projekt (úkol) má stanovenou omezenou délku trvání a je financován v závislosti na průběžném hodnocení výsledků,
- technickohospodářské profese zaměstnanců, pracujících na vědeckém, výzkumném projektu za podmínek sjednaných v uzavřené pracovní smlouvě, kde projekt (úkol) má stanovenou omezenou délku trvání a je financován v závislosti na průběžném hodnocení výsledků,
- dělnické profese zaměstnanců, kteří konají sezónní práce (závislé na ročním období, klimatických podmínkách, topné sezóně apod.) – jde především o práce v údržbě, šatně, vrátnici, v sezónně provozovaných ubytovacích a stravovacích zařízeních, sportovních zařízeních v letním období apod.,

- zaměstnanci zastupující dlouhodobě jiné zaměstnance, zejména při delší pracovní neschopnosti, mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené (podmínkou je písemně sjednaný zástup v pracovní smlouvě),
 - zaměstnanci – studenti akreditovaného studijního programu, jejichž pracovněprávní vztah souvisí se studiem, výzkumnou činností, závěrečnou prací a je omezen na období výuky v akademickém roce.
3. Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr podle výše uvedené výjimky, zpravidla 1 měsíc před sjednaným datem skončení pracovního poměru, možnost prodloužení tohoto pracovního poměru, nebo mu v uvedené lhůtě oznámí, že k prodloužení pracovního poměru nebude přikročeno, a seznámí jej s důvody takového postupu.
 4. Dohoda dle § 39 odst. 4 zákoníku práce obsažená v části II. odst. 2 a 3 této kolektivní smlouvy, se uzavírá na dobu do 30. 6. 2018.
 5. Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům na příslušné úrovni účast v komisích výběrového řízení s hlasem poradním. Vedení školy bude včas informovat zaměstnance o vypsaných výběrových řízeních a o volných pracovních místech na webových stránkách VŠE v sekci volná místa, nebo na úřední desce příslušné fakulty.
 6. Odborová organizace uznává právo zaměstnavatele řídit svoji činnost z hlediska maximální efektivity, aniž by byla omezována práva zaměstnanců ze zákona nebo kolektivní smlouvy.
 7. Zvýšenou ochranu požívají zaměstnanci patřící do okruhu osob zdravotně postižených a zaměstnanci samostatně pečující o nezaopatřené dítě. Tímto ustanovením není dotčena zvýšená ochrana podle zákoníku práce.
 8. Zaměstnavatel je povinen z důvodu dosavadního výkonu práce na VŠE vytvářet vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance zdravotně postižené.
 9. Rozvržení pracovní doby na VŠE je upraveno směrnicí rektora 01/2013 – Rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE. Pracovní doba je rovnoměrně rozvržena do pětidenního pracovního týdne, je možné pružné rozvržení, délka pracovní doby činí max. 40 hodin týdně. V souladu s ustanovením § 85 odst. 4 ve spojení s § 78 odst. 1 písm. m) ZP smluvní

strany sjednávají, že při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období 52 týdnů po sobě jdoucích.

10. Zařazení přestávek v práci dle §§ 88-89 zákoníku práce (nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce) zajistí vedoucí pracovišť pro své podřízené. Doba přestávky je zaznamenána v evidenci odpracované doby.
11. V souladu s § 93 zákoníku práce sjednává se touto kolektivní smlouvou období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, na 52 týdnů po sobě jdoucích, tzn. maximální doba nařízené a dohodnuté práce přesčas činí 416 hodin ročně.
12. K projednání snížení stavu zaměstnanců z důvodů organizačních změn zaměstnavatel odborové organizaci písemně předloží informaci o:
 - důvodu organizační změny,
 - možnosti dalšího uplatnění zaměstnance/ů na VŠE.
13. Dovolena činí v kalendářním roce ze zákona u akademických pracovníků VŠE osm týdnů a dovolená ostatních zaměstnanců VŠE pět týdnů. Pro zajištění řádného čerpání dovolené ve smyslu části deváté zákona č. 262/2006 Sb. - zákoníku práce, přijímají vedoucí pracovišť příslušná opatření.
14. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel může poskytnout neplacené pracovní volno nejdéle do 4 let věku dítěte zaměstnanci, který o to při skončení rodičovské dovolené písemně požádá.
15. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost neplacené volno, nebrání-li tomu vážné provozní důvody a má-li zaměstnanec již vyčerpan nárok na dovolenou. Součástí písemné žádosti je závazek zaměstnance zaplatit VŠE částku odpovídající zákonné výši zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem (které je zaměstnavatel povinen hradit po dobu neplaceného volna zaměstnance a v době uzavření této kolektivní smlouvy činí 9 %). Povinnost úhrady zdravotního pojištění placeného zaměstnancem v zákonem stanovené výši (která v době uzavření této kolektivní smlouvy činí 4,5 %) zůstává nedotčena. Výpočet a odvod povinného zdravotního pojištění se provádí prostřednictvím výpočtu mzdy v řádných výplatních termínech srážkou ze mzdy

zaměstnanec. V případě, že zaměstnanec nemá v období žádný příjem, je zaměstnanec povinen uhradit VŠE pojistné placené zaměstnancem, které zaměstnavatel odvedl za zaměstnance příslušným orgánů veřejné správy, a to nejpozději do 10. dne následujícího měsíce.

16. Zaměstnavatel je povinen v rozsahu své působnosti vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s § 101 - 108 zákoníku práce.

Zaměstnavatel a odbory budou vyhodnocovat situaci a projednávat plán opatření pro další kalendářní rok. Zaměstnavatel umožní pověřenému členovi KR ZO VOS na VŠE absolvovat potřebná školení.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnanec.

17. Odměňování zaměstnanců se řídí vnitřním mzdovým předpisem Vysoké školy ekonomické v Praze a zákoníkem práce.

V souladu s nimi jsou uplatněny tyto složky mzdy:

1. mzdový tarif,
2. příplatek za vedení,

dále je možno poskytnout zaměstnanci na návrh nadřízeného:

3. osobní příplatek,
4. mimořádné odměny:
 - a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu,
 - b) k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání starobního nebo invalidního důchodu (podmínkou je trvání pracovního poměru na VŠE alespoň 5 let bezprostředně před skutečností, která zakládá možnost udělení odměny). Doporučená výše odměny je 5.000,- až 10.000,- Kč,
 - c) za poskytnutí pomoci při předcházení živelným událostem, jejich likvidaci apod.

V případě meziročního nárůstu státního příspěvku z MŠMT ČR se při stanovení objemu mzdových prostředků pro nové rozpočtové období zavazuje VŠE k projednání možnosti navýšení mzdových tarifů.

18. Pravděpodobný výdělek se stanoví ze zaručené hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo které by pravděpodobně dosáhl, kdyby pracoval.

Část III.

Sociální potřeby zaměstnanců a benefity

1. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření (III. pilíř důchodové reformy)

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření (III. pilíř důchodové reformy) ve výši **2,5 % vyměřovacího základu** pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance, **maximálně však v částce 1 500,- Kč/měsíc**. Příspěvek je poskytován zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem dle zákona 42/1994 Sb. ze znění pozdějších předpisů (dále jen zákon), nebo na doplňkové penzijní spoření dle zákona č. 427/2011 Sb. a je poukazován zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu nebo penzijní společnosti poskytující doplňkové penzijní spoření. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je dodržení zásad pro jeho poskytnutí.

Nárok na příspěvek zaměstnavatele má zaměstnanec, který splňuje následující podmínky:

- příspěvek je poskytován na jednu smlouvu, z jednoho pracovního poměru uzavřeného minimálně v rozsahu 20 hodin týdně a sjednaného na dobu neurčitou, popř. na dobu určitou v trvání minimálně 1 roku,
- pokud má zaměstnanec sjednaných více pracovních poměrů s VŠE vyhovujících předchozí podmínce, sám si zvolí, ze kterého pracovního poměru má zaměstnavatel

příspěvek poskytovat a své rozhodnutí neprodleně písemně oznámí mzdovému a personálnímu oddělení,

- při ukončení pracovního poměru, na nějž zaměstnavatel dosud přispíval, je příspěvek převeden na trvající pracovní poměr, pokud vyhovuje podmínkám pro jeho poskytování,
- zaměstnanec uzavřel smlouvu o penzijním připojištění nebo o doplňkovém penzijním spoření s platbami ze svých prostředků minimálně ve výši 1.200,- Kč za rok, (tj. min. 100,- Kč/měsíc),
- vyslovil písemně ve smlouvě souhlas s příspěvkem zaměstnavatele,
- uplynula-li již doba tří měsíců od vzniku jeho pracovního poměru, do této doby se započítává i zkušební doba (byla-li sjednána) a pokud tato doba rozhodná pro nárok na příspěvek uplyne v průběhu měsíce, nárok na příspěvek vznikne od 1. dne následujícího měsíce,
- zaměstnanec předložil mzdovému a personálnímu oddělení zaměstnavatele platnou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem (uzavřenou mezi zaměstnancem a příslušným penzijním fondem) nebo smlouvu o doplňkovém penzijní spoření (uzavřenou mezi zaměstnancem a penzijní společností). Příspěvek bude zaměstnanci poskytován od 1. dne měsíce následujícího po předložení smlouvy.

Pozastavení poskytování příspěvku

VŠE neposkytuje příspěvek po dobu, po kterou se zaměstnanec s poskytovatelem penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření dohodnul na přerušení nebo na odložení placení vlastních splátek z osobních příjmů. Tuto změnu je zaměstnanec povinen neprodleně oznámit mzdovému a personálnímu oddělení.

Ztráta nároku na příspěvek

Zaměstnanec ztrácí nárok na příspěvek:

- dnem ukončení pracovního poměru u VŠE, poslední příspěvek je zaslán na účet zaměstnance u poskytovatele pojištění v měsíci následujícím po skončení pracovního poměru,
- pokud požádal o výplatu penze, jednorázového vyrovnání či odbytného ze svého individuálního účtu.

Zaměstnanec je povinen oznámit zaměstnavateli do 8 dnů všechny skutečnosti, které mají vliv na poskytování příspěvků zaměstnavatelem, zejména změnu, přerušení nebo skončení smlouvy.

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat po zaměstnanci vrácení neoprávněně vyplaceného příspěvku, pokud zaměstnanec neoznámil včas skutečnosti mající vliv na jeho poskytnutí.

2. Příspěvek zaměstnavatele při pracovní neschopnosti

VŠE poskytuje zaměstnancům příspěvek v prvních třech dnech trvání pracovní neschopnosti podle níže uvedených pravidel:

- příspěvek se poskytuje za pracovní směny, připadající na 1. – 3. pracovní den pracovní neschopnosti z prostředků příslušného střediska,
- denní výše příspěvku se vypočítá stejným způsobem jako náhrada mzdy vyplácená zaměstnanci od 4. dne pracovní neschopnosti, maximální výše hodinového příspěvku činí 60,- Kč, tato částka podléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a současně odvodu daně z příjmu.

Doklady stanovené pro poskytnutí náhrady mzdy musí být doručeny mzdovému a personálnímu oddělení neprodleně po vzniku pracovní neschopnosti, nejpozději však 2. pracovní den po skončení období, za něž jsou mzdy zpracovávány.

3. Závodní stravování

Zaměstnavatel umožní ve vlastních a smluvně zajištěných stravovacích zařízeních v pracovních dnech závodní stravování pro všechny zaměstnance.

Poukázky k nákupu stravy v jiných zařízeních budou využívat jen zaměstnanci, kteří se ve výše uvedených zařízeních ze závažných provozních důvodů nemohou stravovat. Nárok zaměstnanců podléhá projednání v Komisi péče o zaměstnance a schválení kvestorem VŠE.

Pro účely poskytování závodního stravování ve vlastním zařízení se za zaměstnance považují i bývalí zaměstnanci, kteří u VŠE pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Financování závodního stravování upravuje pokyn kvestora.

4. Tělovýchova a sport

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům využít sportoviště, na kterých neprobíhá výuka, pro rekreační tělovýchovu mimo pracovní dobu. Jedná se zejména o tělocvičny a posilovny VŠE.

5. Rekreační pobyty

Pro rekreační pobyty zaměstnanců a důchodců, kteří u VŠE pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, budou využívána školící a výcviková zařízení VŠE, pokud jejich kapacita bude volná a nebudou využívána ke školícím a výcvikovým účelům. Rekreační pobyty zaměstnanců a důchodců budou nabízeny za stejných finančních podmínek.

6. Sauna

Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance provoz sauny od poloviny září do poloviny června příštího roku, jedenkrát týdně pro muže a jedenkrát týdně pro ženy.

7. Komise péče o zaměstnance

Je ustavena v případě nutnosti. Komise je složena ze zástupců zaměstnavatele a odborů a projednává sociální nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů.

Část IV.

Sociální fond

Sociální fond je tvořen základním přídělem na vrub nákladů do výše 2% z ročního objemu uznatelných nákladů VŠE zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Výše tvorby pro daný kalendářní rok se stanoví v rámci sestavování a schvalování rozpočtu na daný kalendářní rok.

Sociální fond je určený na:

- penzijní připojištění zaměstnanců podle Zásad pro poskytování příspěvků zaměstnancům VŠE na penzijní připojištění,
- sociální výpomoci zaměstnancům při živelné pohromě, osobních tragédiích, nemoci apod.,
- úhradu nákladů spojených s kulturními a sportovními akcemi a akcemi spojenými s významnými událostmi na VŠE,
- krytí nákladů na vnitřní vybavení sportovních a rekreačních zařízení v majetku VŠE.

Část V.

Postavení odborové organizace

VŠE se zavazuje:

- respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
- jednat s odborovou organizací o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou,
- umožnit funkcionářům odborové organizace výkon funkce v přiměřeném rozsahu v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP,
- poskytovat koordinační radě základní organizace Vysokoškolského odborového svazu objektivní informace nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle platných právních předpisů a této kolektivní smlouvy,
- umožnit předsedovi koordinační rady ZO VOS na VŠE přístup do systému IFIS v dohodnutém rozsahu.

Odborová organizace se zavazuje, že při plnění svých práv bude respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl zkvalitnit výuku a vědeckovýzkumnou práci, ekonomický a technický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a zaměstnanecké disciplíny v organizaci zaměstnavatele, pokud organizace těchto záměrů nebude v rozporu s právním řádem ČR a touto kolektivní smlouvou.

Odbory mají právo účastnit se hlasem poradním jednání kolegií rektora, děkanů fakult, vedení jiných pracovišť ve smyslu čl. 15, odst. 1, písm. c, Statutu VŠE v Praze, komisí, které se týkají zájmů zaměstnanců, tj. péče o zaměstnance, výběrových řízení a dalších, na kterých se s vedením VŠE dohodnou.

Zaměstnavatel poskytne podle svých možností bezplatně v přiměřeném rozsahu místnost a potřebné vybavení pro nezbytnou provozní činnost odborové organizace. Zaměstnavatel také hradí náklady spojené s údržbou a technickým provozem poskytovaného vybavení.

Odborová organizace se zavazuje předkládat zaměstnavateli aktuální seznam funkcionářů, na které se vztahuje ochrana dle § 61 odst. 2 ZP, a to vždy nejpozději do 10 dnů od jakékoli změny v tomto seznamu týkající se skladby členů odborového orgánu, na které se ochrana dle § 61 odst. 2 ZP vztahuje.

Platba příspěvků členů ZO VOS

Zaměstnavatel se zavazuje provádět se souhlasem členů odborové organizace srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, na příslušný účet dle podkladu příslušného odborového orgánu.

Platba příspěvku členů ZO VOS je prováděna 1x ročně srážkou ze mzdy zaměstnance za měsíc únor. Srážku provede mzdové a personální oddělení na základě doručení jednoho originálu souhlasu zaměstnance s tímto způsobem úhrady členských příspěvků, dokument bude následně uložen v osobním spisu zaměstnance. Aktualizovaný seznam členů odborové organizace, jimž má být srážka provedena, s uvedením výše členského příspěvku a čísla bankovního účtu odborové organizace, kam mají být příspěvky členů odeslány, doručí odborová organizace mzdovému a personálnímu oddělení VŠE nejpozději do 15. 2. příslušného roku.

Část VI.

Závěrečná ustanovení

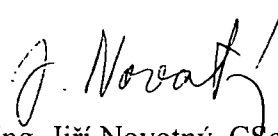
Tato kolektivní smlouva platí od 1. 7. 2014 na dobu určitou do 30. 6. 2018. Tato smlouva zaniká výpovědí kterékoli smluvní strany, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Nedílnou součástí kolektivní smlouvy je příloha 1 - Vnitřní mzdový předpis VŠE v Praze, viz <https://www.vse.cz/predpisy/325>. Tímto se ruší Kolektivní smlouva pro rok 2007 ze dne 20. 3. 2007, ve znění pozdějších změn a doplňků.

V Praze dne 27. června 2014

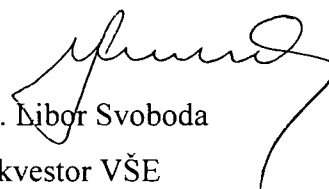


prof. Ing. Hana Machková, CSc., v. r.
rektorka VŠE



doc. Ing. Jiří Novotný, CSc., v. r.
předseda KR ZO VOS na VŠE

Pověřený pracovník za VŠE



Ing. Libor Svoboda
kvestor VŠE