

Vysoká škola ekonomická v Praze



Kolektivní smlouva pro období 2026 – 2030

Vysoká škola ekonomická v Praze

se sídlem nám. W. Churchilla 1938/4, Praha 3, PSČ 130 67, IČO 61384399

veřejná vysoká škola podle zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění

zastoupená rektorem doc. Ing. Petrem Dvořákem, Ph.D.

dále jen „VŠE“

jako zaměstnavatel

a

Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu VŠE v Praze (ZO VOS

VŠE) jako zástupce všech zaměstnanců školy

zastoupená předsedkyní PhDr. Blankou Volfovou

dále jen „Odbory“

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 (ZKV),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění (ZP),
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v platném znění (ZVŠ).

Kolektivní smlouvu uzavřela Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE) na straně jedné a ZO VOS VŠE v Praze 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 vnitřních předpisů týkající se uvedených otázek budou s dostatečným předstihem konzultovány s odbory.

V průběhu platnosti Kolektivní smlouvy je možné provést doplňky a změny jakékoliv části této smlouvy formou smluvních dodatků na základě návrhu kterékoliv smluvní strany. O návrhu jedné smluvní strany na změnu Kolektivní smlouvy je druhá smluvní strana povinna vydat první písemnou odpověď (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 - formou zveřejnění na webových stránkách VŠE a hromadným rozesláním zaměstnancům elektronickou formou. Jednotná pravidla pro provádění pracovněprávních vztahů v personální oblasti jsou upravena ve směrnici rektora Pracovní řád a ve směrnici upravující zásady rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE v Praze.

2. VŠE se dohodla s Odbory 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, k zajišťování přesně vymezených činností a neumožňují úhradu odstupného zaměstnancům při skončení pracovního poměru,
 - 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, technickohospodářské a ostatní profese zaměstnanců, pracujících na vědeckém, výzkumném projektu za podmínek sjednaných v uzavřené pracovní smlouvě, kde projekt (úkol) má předem stanoveny specifické podmínky pro poskytnutí a čerpání finančních prostředků vlastními předpisy, příručkami, nebo zadávací dokumentací, předem danou, omezenou délku trvání a je financován v závislosti na průběžném hodnocení realizace projektu poskytovatelem,
- profese zaměstnanců, pracujících na nevědeckém projektu za podmínek sjednaných v uzavřené pracovní smlouvě, kde projekt (úkol) má předem stanoveny specifické podmínky pro poskytnutí a čerpání finančních prostředků vlastními předpisy, příručkami, nebo zadávací dokumentací, předem danou, omezenou délku trvání a je financován v závislosti na průběžném hodnocení realizace projektu poskytovatelem,

- dělnické a obchodně provozní profese zaměstnanců, kteří konají sezónní práce (závislé na ročním období, klimatických podmínkách, topné sezóně apod.) – jde především o práce v údržbě, šatně, vrátnici, recepci, v sezónně provozovaných ubytovacích, stravovacích a sportovních zařízeních (v závislosti na harmonogramu akademického roku) apod.,
- zaměstnanci zastupující jiné zaměstnance, zejména při předpokládané delší pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a dovolené čerpané bezprostředně po skončení mateřské dovolené, dlouhodobém ošetrovném nebo neplaceném volnu do 4 let věku dítěte (podmínkou je písemně sjednaný zástup v pracovní smlouvě),
- zaměstnanci – studenti akreditovaného studijního programu, jejich pracovněprávní vztah souvisí se studiem, vědecko-výzkumnou činností, závěrečnou prací a je omezen na období výuky v akademickém roce,
- pozice zaměstnanců s pevně ukotveným (legislativně nebo vnitřním předpisem) funkčním obdobím delším než 3 roky – zaměstnavatel může v tomto případě sjednávat pracovní poměr na dobu tohoto funkčního období.

Tato dohoda dle § 39 odst. 4 zákoníku práce se uzavírá na dobu do **30. 6. 2030**.

3. Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději 1 měsíc před sjednaným datem skončení pracovního poměru možnost prodloužení tohoto pracovního poměru, nebo mu v uvedené lhůtě oznámí, že jeho pracovní poměr již prodloužen nebude, a seznámí jej s důvody takového rozhodnutí. Pokud byl se zaměstnancem prodlužován pracovní poměr na dobu určitou s využitím výše uvedené výjimky, v případě ukončení jeho zapojení do prací zvláštní povahy uvedených v Části II, se k těmto dobám trvání pracovního poměru na dobu určitou (pro účely posouzení legislativní podmínky omezující počet sjednání a prodloužení pracovního poměru na dobu určitou) nepřihlíží.

V případě, že zaměstnavatel již vyčerpal možnosti pro další prodloužení pracovního poměru na dobu určitou a nemůže (vzhledem v provozním podmínkách pracoviště), nebo nemá zájem se se zaměstnancem dohodnout o prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou, toto rozhodnutí zaměstnanci sdělí.

Pokud zaměstnanec v reakci na toto sdělení obratem předloží zaměstnavateli písemnou žádost, v níž projeví zájem být u zaměstnavatele dále zaměstnán (i na dobu určitou, nejdéle však na dobu 1 kalendářního roku), zaměstnavatel znovu posoudí jeho žádost vzhledem v provozním podmínkách pracoviště a rozhodne, zda-li může žádosti ve prospěch

zaměstnanec vyhovět, zamítne ji, nebo navrhne zaměstnanci nové podmínky (například sjednání kratší pracovní doby, práce jiného druhu), za kterých by bylo možné v pracovním poměru dále setrvat. Své rozhodnutí zaměstnanci zaměstnavatel sdělí písemnou formou a dokumenty o průběhu takového vyjednávání nejméně 6 následujících měsíců archivuje, nebo předá MPO k založení do osobního spisu zaměstnance. Současně neprodleně podnikne kroky k administrativnímu zajištění svého rozhodnutí.

4. Zaměstnavatel na příslušné úrovni umožní Odborům na jejich žádost účast v komisích výběrového řízení s hlasem poradním. Vedení VŠE bude včas informovat zaměstnance o vypsaných výběrových řízeních a o volných pracovních místech na webových stránkách VŠE v sekci Karierní příležitosti, nebo na úřední desce příslušné fakulty.
5. Odbory uznávají právo zaměstnavatele řídit svoji činnost z hlediska maximální efektivity, aniž by byla omezována práva zaměstnanců ze zákona nebo kolektivní smlouvy.
6. Zaměstnavatel s Odbory předem projednává zásady pro rozvrhování pracovní doby a pracovní právní podmínky zaměstnanců na VŠE, které upravují směrnice rektora. Rozvržení pracovní doby, stanovení začátku a konce pracovní doby, přestávek v práci a individuální úpravy pracovní doby na fakultách, rektorátu a v ostatních součástech blíže stanoví ve své působnosti zaměstnavatel nebo ředitel součásti formou interního předpisu. Délka stanovené týdenní pracovní doby v rámci jednoho pracovního úvazku činí max. 40 hodin (u směnných provozů 37,5 nebo 38,75 hodin).
7. Zvýšenou ochranu požívají zaměstnanci patřící do okruhu osob zdravotně postižených a zaměstnanci sami pečující o nezaopatřené dítě. Tímto ustanovením není dotčena zvýšená ochrana podle zákoníku práce.
8. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet pro své zdravotně postižené zaměstnance vhodné pracovní podmínky.
9. V souladu s ustanovením § 85 odst. 4 a § 78 odst. 1 písm. m) ZP smluvní strany sjednávají, že při jiném, než rovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích.
10. Zařazení přestávky v práci dle § 88-89 ZP (nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce) je povinen zajistit vedoucí

pracoviště pro všechny své podřízené. Čerpání přestávky je zaznamenáno v evidenci odpracované doby, neposkytuje se na začátku nebo konci pracovní doby, nezapočítává se do odpracované doby a v případech odůvodněných provozními podmínkami je možné rozdělit přestávku na 2 části v trvání 15 minut.

11. V souladu s § 93 ZP se touto kolektivní smlouvou sjednává 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. Zaměstnavatel s Odbory předem projedná výpovědi podle § 52 ZP, nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP. K projednání snížení stavu zaměstnanců z důvodů organizačních změn dle § 52 a) až c) zaměstnavatel Odborům písemně předloží:

- důvod organizační změny,
- možnost dalšího uplatnění zaměstnance/ů, kterých se organizační změna týká, v rámci VŠE,
- informaci o nároku zaměstnance/ů na x násobek průměrného výdělku formou odstupného.

K projednání okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 62 ZP) nebo výpovědi z ostatních důvodů (§52d) až h) ZP) zaměstnavatel nebo vedoucí příslušného pracoviště Odborům písemně předloží zdůvodnění zamýšlených pracovněprávních kroků.

13. Odbory dokumenty předložené k projednání projednají bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 30 kalendářních dnů vyhotoví písemný zápis, který poskytne v jednom originálu zaměstnavateli jako doklad o projednání. Členové Odborů, kteří byli seznámeni s materiály předloženými k projednání podle bodu 13. se zavazují ke striktnímu dodržení mlčenlivosti o projednávaných skutečnostech, neboť se vždy ze strany VŠE jedná o informace důvěrné.

14. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 2 roky.
15. Zaměstnavatel se zaměstnancem může v dohodě o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZP písemně sjednat podmínky pro výplatu odbytného. Odbytné není nárokové, nebylo-li výslovně, oboustranně a písemně sjednáno.
16. Dovolená činí v kalendářním roce ze zákona u akademických pracovníků VŠE osm týdnů a dovolená ostatních zaměstnanců VŠE šest týdnů. Pro zajištění řádného čerpání dovolené ve smyslu části deváté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, přijímají vedoucí pracovišť příslušná opatření.
17. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost neplacené volno bez udání důvodu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody a má-li zaměstnanec již vyčerpan nárok na dovolenou vzniklý před datem započetí neplaceného volna. Součástí písemné žádosti je závazek zaměstnance zaplatit VŠE částku odpovídající zákonné výši zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen uhradit za dobu neplaceného volna zaměstnance. Povinnost zaměstnance uhradit VŠE zdravotní pojištění v zákonem stanovené výši zůstává nedotčena a provádí se srážkou ze mzdy zaměstnance po ukončení neplaceného volna (trvajících nejdéle 90 dnů), nebo podle pokynů mzdového a personálního nebo ekonomického oddělení dané lokality na bankovní účet VŠE, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů od obdržení výzvy k úhradě.
18. Zaměstnavatel je povinen v rozsahu své působnosti vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s § 101 - 108 zákoníku práce.
Zaměstnavatel vyhodnocuje situaci v BOZP (mimo jiné v návaznosti na pravidelné dohlídky na pracovištích v rámci pracovnělékařské služby) a Odbory informuje o plánu opatření pro další kalendářní rok. Zaměstnavatel umožní pověřenému členovi Odborů absolvovat potřebná školení.
19. Odměňování zaměstnanců se řídí platným Vnitřním mzdovým předpisem Vysoké školy ekonomické v Praze, Zákoníkem práce a další platnou legislativou upravující odměňování v pracovněprávních vztazích.
Mzda, nebo odměna z dohody 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 § 111 zákona č. 262/2006 Sb., ZP a Sdělení MPSV platného pro příslušný kalendářní rok o výši minimální mzdy.

20. V souladu s výše uvedeným je zaměstnancům VŠE vyplácen jako základní složka mzdy mzdový tarif a příplatek za vedení a výkon funkce (je-li splněna podmínka pro jeho přiznání dle platného Vnitřního mzdového předpisu VŠE).

Dále je možno poskytnout zaměstnanci, na odůvodněný návrh nadřízeného, příplatek závislý na výkonu zaměstnance a jeho hodnocení nadřízeným, příplatek při jeho zapojení do vědeckého či nevědeckého projektu, kde poskytovatel finančních prostředků individuálně definoval podmínky projektu, cílovou odměnu, odměnu podle příslušného článku Vnitřního mzdového předpisu, nebo za pracovní zásluhy a výkony (v závislosti na délce pracovního poměru na VŠE bezprostředně před skutečností, která zakládá možnost této odměny a dále s ohledem na výši pracovního úvazku po převážnou část doby trvání pracovního poměru na VŠE)

- při dovršení 50 let věku zaměstnance ve výši
5 000 – 10 000 Kč (5 až 10 let)
12 000 – 15 000 Kč (11 až 15 let)
16 000 – 20 000 Kč (nad 15 let)
- při dovršení 60 let věku zaměstnance ve výši
5 000 – 10 000 Kč (5 až 10 let)
15 000 – 20 000 Kč (11 až 15 let)
25 000 – 30 000 Kč (nad 15 let)
- při 1. skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod 3. stupně ve výši
5 000 – 10 000 Kč (5 až 10 let)
15 000 – 20 000 Kč (11 až 15 let)
20 000 – 25 000 Kč (16 až 20 let)
30 000 – 35 000 Kč (21 až 30 let),
55 000 Kč (nad 30 let na VŠE)
- za poskytnutí pomoci při předcházení živelným událostem, jejich likvidaci apod.

21. 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. Toto navýšení tarifů by mělo odrážet růstové tendence v ostatních oblastech školství.

22. Pravidla pro stanovení a použití průměrného a pravděpodobného výdělku stanoví § 351 – 362 ZP.

Část III.

Sociální potřeby zaměstnanců a benefity

Zaměstnavatel poskytuje benefity vybraným skupinám zaměstnanců se záměrem jejich dlouhodobé stabilizace, kteří přispívají VŠE k jejímu dlouhodobému rozvoji a podílejí se na jejím růstu svojí prací a úsilím ve významném rozsahu a kvalitě.

1. Příspěvek na státem daňově podporované produkty spoření na stáří

VŠE přispívá zaměstnancům na státem daňově podporované produkty: doplňkové penzijní spoření, dlouhodobý investiční produkt, nebo penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek ve výši **5 % vyměřovacího základu** pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance, **maximálně však v částce 2 000 Kč/měsíc**.

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je dodržení následujících zásad:

- příspěvek je poskytován zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem dle zákona 42/1994 Sb. ze znění pozdějších předpisů, nebo na doplňkové penzijní spoření dle zákona č. 427/2011 Sb., nebo smlouvu o dlouhodobém investičním produktu v souladu se zákonem č. 256/2024 Sb. (DIP).
- zaměstnanec vyslovil písemně (ve smlouvě) souhlas s příspěvkem zaměstnavatele,
- smlouva o penzijním připojištění se státním příspěvkem nebo smlouva o doplňkovém penzijním spoření je sjednána s vlastním příspěvkem zaměstnance v minimální výši 100,- Kč/měsíc, (tj. min. 1 200,- Kč/rok), sjednaný vlastní příspěvek zaměstnanec zasílá nezávisle na příspěvku VŠE,
- příspěvek je poskytován na jeden zaměstnancem zvolený produkt a jeho výše se vyhodnocuje v rámci jedné pracovní smlouvy (nebo jeden pracovní poměr založený jmenováním), sjednané minimálně v rozsahu 20 hodin týdně, na dobu neurčitou, popř. na dobu určitou v trvání minimálně 1 roku,
- uplynula-li již doba tří měsíců od vzniku jeho pracovního poměru (jmenování), do této doby se započítává i sjednaná zkušební doba (byla-li sjednána) a pokud tato doba rozhodná pro nárok na příspěvek uplyne v průběhu měsíce, nárok vznikne od 1. dne měsíce následujícího,
- zaměstnanec předložil mzdovému a personálnímu oddělení dané lokality platnou smlouvu na některý z uvedených daňově podporovaných produktů spoření na stáří uzavřenou mezi zaměstnancem a oprávněným poskytovatelem daného produktu. Příspěvek bude zaměstnanci poskytován od 1. dne měsíce následujícího po předložení smlouvy,

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poskytuje zaměstnavatel do 31. 12. 2027, tj. naposledy ze mzdy za listopad 2027. Po tomto datu již nebude příspěvek poskytován. Pokud chce zaměstnanec i nadále využívat benefitu po 1. 1. 2028 (ze mzdy za prosinec 2027), předloží MPO smlouvu na jiný z uvedených podporovaných produktů (doplňkové penzijní spoření nebo dlouhodobý investiční produkt). Neuplatní-li zaměstnanec na MPO nárok na příspěvek na jiný podporovaný produkt nejpozději 31. 10. 2027, poskytování příspěvku bude po zpracování mezd za listopad 2027 ukončeno.
- pokud má zaměstnanec s VŠE sjednaných více pracovních smluv (jmenování) vyhovujících předchozí podmínce, sám si zvolí, na kterém pracovním poměru má zaměstnavatel příspěvek poskytovat a své rozhodnutí neprodleně písemně oznámí mzdovému a personálnímu oddělení dané lokality,
- při ukončení pracovního poměru, na který zaměstnavatel dosud přispíval, je příspěvek převeden na jiný trvajícím pracovní poměr, pokud tento vyhovuje podmínkám pro jeho poskytování,
- příspěvek zaměstnavatele je poukazován bezhotovostně na účet podle uzavřené smlouvy zaměstnance u penzijního fondu nebo penzijní společnosti.

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 plateb z osobních příjmů. Tuto změnu je zaměstnanec povinen neprodleně písemně 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,
- požádal o výplatu penze, jednorázového vyrovnání či odbytného ze svého individuálního účtu
- neoznámil mzdovému a personálnímu oddělení dané lokality sjednání převodu z penzijního připojištění do doplňkového penzijního spoření, nebo obdobnou změnu, při které dochází k ukončení jedné smlouvy a uzavření smlouvy nové.

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

do 8 dnů. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat po zaměstnanci vrácení neoprávněně vyplaceného příspěvku, pokud zaměstnanec neoznámil včas skutečnosti mající vliv na jeho poskytnutí.

2. Zaměstnanecký program „MOBIL“

Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům zapojit se do benefitního programu MOBIL. Podmínkou pro zapojení zaměstnance je splnění podmínek uvedených v platném znění směrnice VŠE SR 03/2018 - Zaměstnanecký program „MOBIL“, která tento program upravuje.

3. Mateřská školka pro děti zaměstnanců

VŠE umožňuje svým zaměstnancům do naplnění maximální kapacity umístit své dítě do univerzitní mateřské školky. Školka je provozována v prostorách VŠE Žižkov, je zastřešena obdobným zařízením ČVUT. Veškeré informace jsou dostupné na webu <http://skolka.vse.cz> nebo <http://lvicata.cvut.cz>, nebo přímo u zaměstnanců školky v Nové budově VŠE na Žižkově.

4. Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování dle § 6 a § 24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů maximálně do výše uznatelných výdajů. Výše a podmínky příspěvku jsou určeny příkazem kvestora na základě schváleného Rozpočtu VŠE.

Příspěvek je poskytován zaměstnanci na jednu pracovní smlouvu (nebo jeden pracovní poměr založený jmenováním), minimálně v rozsahu **20 hodin týdně**, a to za každou odpracovanou směnu. Za odpracovanou dobu se pro tento účel nepovažuje doba dovolené, mateřské a rodičovské dovolené, pracovní neschopnosti a pracovní cesty.

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

5. 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.

6. Rekreační pobyty

Pro rekreační pobyty zaměstnanců a důchodců, kteří odešli do důchodu z pracovního poměru na VŠE, budou využívána školicí a výcviková zařízení VŠE, pokud jejich kapacita bude volná a nebudou využívána ke školicím a výcvikovým účelům. Ceny za rekreační pobyty

zaměstnanců a bývalých zaměstnanců, kteří u VŠE pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, budou za stejných finančních podmínek.

7. Platba příspěvku 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, aktualizovaného seznamu členů odborové organizace včetně uvedení částky příspěvku a čísla účtu odborové organizace, které musí být mzdovému a personálnímu oddělení příslušné lokality VŠE, doručeny nejpozději do 20. 2. příslušného roku.

Část IV. Sociální fond

Fond sociální je tvořen základním přidělem na vrub nákladů VŠE do výše **1 % ročního objemu nákladů VŠE zúčtovaných na hrubé mzdy**, které podléhají odvodu pojistného na sociální zabezpečení za zaměstnavatele.

Sociální fond je určený na:

- příspěvky na daňově podporované produkty spoření na stáří zaměstnanců podle Zásad pro poskytování příspěvků zaměstnancům VŠE dle části III.,
- sociální výpomoci zaměstnancům při živelné pohromě, osobních tragédiích, nemoci apod.,
- úhradu nákladů spojených s kulturními, 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 Odborů

VŠE se zavazuje:

- respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
- jednat s Odbory o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou,
- umožnit funkcionářům Odborů výkon funkce v přiměřeném rozsahu v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP,
- poskytovat základní organizaci Vysokoškolského odborového svazu objektivní informace nutné pro uplatňování práv Odborů podle platných právních předpisů a této kolektivní smlouvy.

Odbory se zavazují, že při plnění svých práv budou 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 realizace 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 a vedení dalších součástí VŠE, komisí, které se týkají zájmů zaměstnanců, 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 Odborů. Zaměstnavatel také hradí náklady spojené s údržbou a technickým provozem poskytovaného vybavení.

Odbory se zavazují 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.

Část VI.

Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva je účinná **od 1. července 2026 do 30. června 2030**. 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 této Kolektivní smlouvy je platný Vnitřní mzdový předpis VŠE zveřejněný na webu školy.

V Praze dne **8. června 2026**

doc. Ing. Petr Dvořák, Ph.D., v. r.
rektor VŠE

PhDr. Blanka Volfová, v. r.
předsedkyně ZO VOS VŠE

Pověřený pracovník za VŠE :

Ing. Tomáš Zouhar, v.r.
kvestor VŠE