

Vysoká škola ekonomická v Praze



**Kolektivní smlouva pro období
2018 - 2022**

Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, IČO 61384399 (dále jen VŠE) jako zaměstnavatel a Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu VŠE v Praze (ZO VOS VŠE) jako zástupce všech zaměstnanců školy (dále jen „odborní“) 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 ZO VOS VŠE v Praze (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 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. Jednotná pravidla pro provádění pracovněprávních vztahů v personální oblasti jsou upravena ve směrnicích 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 zajišťování 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, technickohospodářské a ostatní profese zaměstnanců, pracující 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, omezenou délku trvání a je financován v závislosti na průběžném hodnocení realizace projektu poskytovatelem,
- profese zaměstnanců, pracující 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, 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 nebo rodičovské dovolené nebo neplaceném volnu do 4 let věku dítěte (podmínkou je písemně sjednaný zástup v pracovní smlouvě),
 - zaměstnanci – studenti akreditovaného studijního programu, jejichž pracovněprávní vztah souvisí se studiem, vědecko-výzkumnou činností, závěrečnou prací a je omezen na období výuky v akademickém roce.
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.
- V případě, že zaměstnavatel nemůže (vzhledem k provozním podmínkám pracoviště), nebo nemá zájem dále prodloužit zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou, toto rozhodnutí zaměstnanci sdělí. Pokud zaměstnanec v reakci na toto sdělení předloží zaměstnavateli písemnou žádost, v níž projeví zájem být u zaměstnavatele dále zaměstnán na dobu určitou (nejdéle na dobu 1 roku), zaměstnavatel posoudí jeho žádost vzhledem k provozním podmínkám pracoviště a může žádosti ve prospěch zaměstnance vyhovět, nebo ji zamítnout. Své rozhodnutí zaměstnanci zaměstnavatel sdělí.
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. 2022.
5. Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům na příslušné úrovni 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 Kariérní příležitosti 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 sami pečující o nezaopatřené dítě. Tímto ustanovením není dotčena zvýšená ochrana podle zákoníku práce.
8. Zaměstnavatel je povinen vytvářet pro své zdravotně postižené zaměstnance vhodné pracovní podmínky.
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 odpracované 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) 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 a nezapočítává se do 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:
 - důvod organizační změny,
 - možnost dalšího uplatnění zaměstnance/ů, kterých se organizační změna týká, v rámci VŠE,
 - informaci o nároku zaměstnance/ů na x násobek průměrné mzdy formou odstupného.Odborová organizace předložené organizační změny projedná bez zbytečného odkladu, nejpozději do 30 kalendářních dnů, a o projednání vyhotoví písemný zápis, který

poskytne v jednom originálu zaměstnavateli jako podklad pro další pracovněprávní kroky.

13. 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.

14. Zaměstnavatel se zaměstnancem může v dohodě o rozvázání pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP písemně sjednat výplatu odbytného. Odbytné není nárokové, nebylo-li výslovně, oboustranně a písemně sjednáno.

15. Dovolena činí v kalendářním roce ze zákona u akademických pracovníků VŠE osm týdnů a dovolena 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.

16. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel může poskytnout neplacené pracovní volno nejdéle do 4 let věku dítěte zaměstnanci, který o to před skončením rodičovské dovolené písemně požádal.

17. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost neplacené volno, nebrání-li tomu vážné provozní důvody a má-li zaměstnanec již vyčerpaný nárok na dovolenou. Součástí písemné žádosti je závazek zaměstnance zaplatit VŠE částku odpovídající zákonné výši zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen uhradit za dobu neplaceného volna zaměstnanci. Povinnost zaměstnance uhradit VŠE zdravotní pojištění v zákonem stanovené výši zůstává nedotčena a provádí se srážkou ze mzdy

zaměstnance, nebo podle pokynů mzdového a personálního nebo ekonomického oddělení dané lokality na bankovní účet VŠE, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů.

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

Zaměstnavatel a odborová organizace budou vyhodnocovat situaci a projednávat plán opatření pro další kalendářní rok. Zaměstnavatel umožní pověřenému členovi ZO VOS 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 zaměstnance, zaměstnanec však takové odmítnutí musí zaměstnavateli bez prodlení odůvodnit.

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 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. Vyšší minimální a zaručené mzdy stanoví § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a 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.

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 nenárokově poskytnout zaměstnanci na odůvodněný návrh nadřazeného příplatek závislý na výkonu zaměstnance a jeho hodnocení nadřazeným nebo mimořádnou odměnu

- a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu,
- b) za pracovní zásluhy a výkony (v závislosti na délce pracovního poměru na VŠE bezprostředně před skutečností, která zakládá možnost 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
5000 - 10 000 Kč (5-10 let na VŠE)
12 000 – 15 000 Kč (10-15 let na VŠE)
16 000 - 20 000 Kč (nad 15 let na VŠE)
- při dovršení 60 let věku zaměstnance ve výši
5 000 – 10 000 Kč (5-10 let na VŠE)
15 000 – 20 000 Kč (10-15 let na VŠE)
25 000 - 30 000 Kč (nad 15 let na VŠE)
- při 1. skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod 3. stupně ve výši
5 000 – 10 000 Kč (5-10 let na VŠE)
15 000 – 20 000 Kč (10-15 let na VŠE)
20 000 - 25 000 Kč (15-20 let na VŠE)
30 000 - 35 000 Kč (nad 20 let na VŠE),

c) 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 Zákoník práce v §§ 351 – 362.

Část III.

Sociální potřeby zaměstnanců a benefity

1. VŠE přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření (III. pilíř důchodové reformy)

S účinností od 1. 9. 2018 zaměstnavatel poskytuje příspěvek ve výši **4% vyměřovacího základu** pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance, **maximálně však v částce 1 500,- Kč/měsíc**. **Od 1. 7. 2018 do 31. 8. 2018** je poskytován příspěvek v dosavadní výši **2,5% vyměřovacího základu** pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance, **maximálně však v částce 1 500,- Kč/měsíc**. Odklad účinnosti tohoto

ustanovení je z důvodu potřeby programových úprav ve mzdovém informačním systému provedených dodavatelem. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je dodržení následujících zásad:

Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnancům VŠE na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření:

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 poukázován zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu nebo penzijní společnosti poskytující doplňkové penzijní spoření. Nárok na příspěvek zaměstnavatele má zaměstnanec, který splňuje následující podmínky:

- příspěvek je poskytován na jednu pracovní 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, z kterého pracovního 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,
- zaměstnanec uzavřel smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření s platbami ze svých prostředků v minimálně ve výši 1.200,- Kč za rok, (tj. min. 100,- Kč/měsíc),
- zaměstnanec 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 sjednaná zkušební doba (byla-li sjednána) a pokud tato doba rozhodná pro nárok na příspěvek uplyne v průběhu měsíce, nárok vznikne od 1. dne následujícího měsíce,
- zaměstnanec předložil mzdovému a personálnímu oddělení dané lokality platnou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem (uzavřenou mezi zaměstnancem a příslušným penzijním fondem) nebo smlouvu o doplňkovém penzijním 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 přípojištění 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. Zaměstnanecský 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 - Zaměstnanecský 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://lvicata.cvut.cz/ms> nebo přímo u zaměstnanců školky v Nové budově VŠE na Žižkově.

4. Příspěvek zaměstnavatele při pracovní neschopnosti

VŠE poskytuje zaměstnancům v prvních třech dnech trvání pracovní neschopnosti příspěvek v počátku nemoci, pokud z platné legislativy plyne, že v těchto dnech zaměstnanec nepobírá mzdu, náhradu mzdy, dávky nemocenského pojištění ani jiné náhrady nebo sociální dávky, a to 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 Kč 60,-, 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 sociální události, nejpozději však 2. pracovní den po skončení období, za něž jsou mzdy zpracovávány.

5. 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 schválení kvestorem VŠE.

Pro účely poskytování závodního stravování ve vlastních a smluvně zajištěných stravovacích zařízeních 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 příspěvků 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 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.

Fond sociální je určený na:

- penzijní připojištění zaměstnanců podle Zásad pro poskytování příspěvků zaměstnancům VŠE na penzijní připojištění,
- sociální výpomoc 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 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 základní organizaci Vysokoškolského odborového svazu objektivní informace nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle platných právních předpisů a této kolektivní smlouvy,
- umožnit předsedovi 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 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 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.

Část VI.

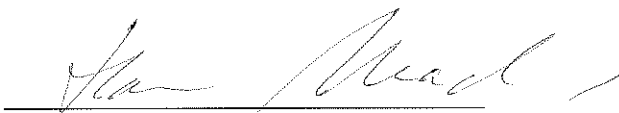
Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva platí od 1. července 2018 do 30. června 2022. 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.

Ruší se Kolektivní smlouva pro roky 2014 - 2018, platná od 1. 7. 2014 do 30. 6. 2018, ve znění pozdějších změn a doplňků.

V Praze dne 1. července 2018



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



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

Pověřený pracovník za VŠE :



Ing. Tomáš Zouhar
kvestor VŠE