

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

**Česká republika – Ústav pro studium totalitních režimů,**  
za kterou právně jedná doc. PhDr. Ladislav Kudrna, Ph.D., ředitel  
(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „Ústav“)

na straně jedné

a

**Nezávislou odborovou organizací Ústavu pro studium totalitních režimů**  
zastoupenou předsedou  
Miroslavem Vodrážkou  
(dále jen „NOO ÚSTR“)

a

**Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací  
při Ústavu pro studium totalitních režimů a Archivu bezpečnostních složek**  
zastoupenou předsedkyní  
Stanislavou Vodičkovou, DiS.  
(dále jen „ZO ÚSTR“)

a

**Odborovou organizací Ústavu pro studium totalitních režimů Kleiό**  
zastoupenou předsedkyní  
Mgr. et Mgr. et Mgr. Klárou Pinerovou, Ph.D.  
(dále jen „OO ÚSTR Kleiό“)

na straně druhé

uzavírají ve smyslu § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších  
předpisů  
tuto kolektivní smlouvu.

**Kolektivní smlouva obsahuje tyto části:**

- Čl. 1 Úvodní ustanovení
- Čl. 2 Spolupráce zaměstnavatele a odborových organizací
- Čl. 3 Zajištění informovanosti odborových organizací
- Čl. 4 Platové podmínky
- Čl. 5 Pracovněprávní nároky a vztahy
- Čl. 6 Pracovní doba
- Čl. 7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
- Čl. 8 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech  
z povolání
- Čl. 9 Péče o zaměstnance
- Čl. 10 Fond kulturních a sociálních potřeb
- Čl. 11 Výchovná a vzdělávací činnost
- Čl. 12 Přejícná, zrušovací a závěrečná ustanovení

## **Čl. 1**

### **Úvodní ustanovení**

(1) Kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“) vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a dalších právních předpisů včetně zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších právních předpisů. Upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci v pracovním poměru (dále „zaměstnanci“) k zaměstnavateli. Současně vymezuje vzájemné vztahy zaměstnavatele se ZO ÚSTR, NOO ÚSTR, OO ÚSTR Kleiό (dále jen „odborové organizace“).

(2) Kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnance, smluvní strany i pro jejich právní nástupce.

## **Čl. 2**

### **Spolupráce zaměstnavatele a odborových organizací**

(1) Smluvní strany touto smlouvou vyjadřují vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy. Za tímto účelem se zavazují udržovat pravidelný pracovní kontakt a jednat bez zbytečného prodlení. Ústní jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi budou organizována čtvrtletně, a to v rozmezí pondělí až čtvrtek se zahájením jednání od 10:00 do 14:00 hodin, o tomto jednání bude pořízen zápis, který podepíší všechny zúčastněné strany. Obě smluvní strany se zavazují plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.

(2) Smluvní strany se zavazují, že budou spolupracovat v oblasti prevence sociálně nežádoucích jevů, budou se společně podílet na potírání všech forem diskriminace na pracovištích a prohlašují, že budou usilovat o dodržování sociálního smíru.

(3) Členové odborových organizací nesmějí být ve svém zaměstnání pro výkon své odborové činnosti diskriminováni, znevýhodněni nebo jakkoliv zvýhodněni ve svých právech. Zaměstnavatel nesmí požadovat od zaměstnanců údaj o členství v odborové organizaci.

(4) Pokud má zaměstnavatel poskytnout odborovým organizacím informace, rozumí se tím prokazatelné předání nezbytných dokladů, podkladů a údajů zástupcům odborových

organizací 10 pracovních dnů před uskutečněním opatření.

(5) K zabezpečení činnosti odborové organizace zaměstnavatel poskytne bezplatně a v přiměřeném rozsahu místnosti vybavené standardním kancelářským nábytkem, včetně spojovací, kopírovací a výpočetní techniky, s napojením na internet. Zaměstnavatel zřídí v interním komunikačním systému (EMIL) dlaždici s odkazem na webové stránky zaměstnavatele, konkr. záložku „Odborové organizace“ k prezentaci odborových organizací. Dále zaměstnavatel zřídí odborovým organizacím e-mailové adresy pro komunikaci se zaměstnanci i zaměstnavatelem. Zaměstnavatel uhradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz tohoto vybavení.

(6) Mzdová účtárna zaměstnavatele zabezpečí na žádost zaměstnance srážení členských příspěvků člena odborové organizace a tyto bude pravidelně měsíčně poukazovat na účet odborové organizace u příslušného bankovního ústavu.

(7) Zaměstnavatel bude písemnou formou seznamovat při nástupu zaměstnance s existencí odborových organizací v Ústavu.

(8) Zaměstnavatel poučí zaměstnance při jeho nástupu o jeho povinnostech a informuje ho o možnosti pojištění pro případ škod způsobených zaměstnavateli.

(9) Zaměstnavatel seznámí nově nastupující zaměstnance s Etickým kodexem a všemi vnitřními předpisy (jak ve smyslu zákoníku práce, tak i dalšími) a bude u všech zaměstnanců prosazovat jejich dodržování.

(10) Zaměstnavatel bude odborové organizace informovat bez zbytečného odkladu o obsazení volného pracovního místa.

(11) Odborová organizace bude následně neprodleně zaměstnance informovat o možnostech odborového sdružování, právech a povinnostech zaměstnance s tím spojených a umožní vstup novým i stávajícím zaměstnancům do odborové organizace.

(12) Zaměstnavatel dále poskytne:

a) Členům výboru odborových organizací k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku podle § 203 odst. 2 zákoníku práce. Pracovní volno poskytne zaměstnavatel i na akce pořádané vyšší odborovou organizací, které se člen orgánu odborové organizace účastní z titulu výkonu své funkce a které bude doloženo pozvánkou, programem akce a potvrzením o jejím absolvování.

b) Zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody - § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

c) Členu orgánu odborové organizace pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu, a to k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, které bude doloženo pozvánkou, programem akce apod.

### **Čl. 3**

#### **Zajištění informovanosti odborových organizací**

(1) V zájmu účelné a věcné spolupráce bude zaměstnavatel v dostatečném předstihu, pokud to je možné nejméně 10 pracovních dnů, v nezbytném rozsahu a písemně prostřednictvím e-mailu odborové organizaci poskytovat informace o ekonomické a finanční situaci a jejich pravděpodobném vývoji, systému odměňování a hodnocení zaměstnanců, významných ekonomických a organizačních rozhodnutích a jiných úkolech, o změně své organizační struktury včetně změn v obsazení vedoucích zaměstnanců.

(2) Odborová organizace informuje písemně bez zbytečného odkladu o změně v obsazení odborového orgánu.

(3) Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace o veškerých náležitostech uvedených v § 279 a v § 287 zákoníku práce, a pokud tak stanoví zákoník práce, také projednávat s ní:

- a) písemně v předstihu 15 pracovních dní zamýšlené organizační změny a opatření v souvislosti s hromadným propouštěním,

- b) písemně do 15 pracovních dnů po stanovení rozpočtu na následující rok výši limitu platových prostředků stanovených na příslušný rok, počet zaměstnanců, pro který je finanční limit stanoven,
- c) písemně (nejpozději do konce března nového kalendářního roku) ekonomickou a finanční situaci zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj; v případě mimořádné situace poskytne zaměstnavatel aktuální informace,
- d) písemně jedenkrát ročně (nejpozději do konce března nového kalendářního roku):
  - 1. o objemu nevyužitých prostředků na platy vrácených do státního rozpočtu, včetně uvedení důvodů, proč k jejich nedočerpání došlo;
  - 2. o opatřeních přijatých k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace a řešených případech u zaměstnavatele;
  - 3. o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, zejména týkající se umístění a vybavení pracovišť zaměstnavatele apod.;
  - 4. o absolvovaných školení BOZP a PO ve stanovených termínech;
  - 5. o čerpání FKSP.
- e) písemně čtvrtletně (nejpozději k poslednímu dni měsíce následujícímu po čtvrtletí):
  - 1. o vývoji platů, průměrném platu a jeho jednotlivých složkách (osobní příplatek, příplatek za vedení) v rámci zaměstnavatele a dále o stavu a struktuře zaměstnanců;
  - 2. o nově sjednaných či ukončených pracovních poměrech a o jiných případech rozvázání pracovního poměru (§ 61 odst. 5 zákoníku práce).

(4) Na písemné požádání kterékoli ze smluvních stran bude svoláno společné jednání zástupců vedení Ústavu a odborových organizací. Jednání se uskuteční v nejbližší možné době, nejpozději do 15 pracovních dnů od doručení žádosti, v době uvedené ve čl. 2 bodu 1.

(5) Za zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, a jenž nejsou odborově organizováni, jedná na základě dohody odborových organizací v pracovněprávních vztazích odborová organizace ZO ÚSTR, neurčí-li tito zaměstnanci jinak. Odborová organizace ZO ÚSTR následně informuje další odborové organizace působící u zaměstnavatele o uskutečněných jednáních.

(6) Odborové organizace budou nejpozději 10 pracovních dnů předem informovány o termínu a programu jednání Rady Ústavu, Vědecké rady Ústavu.

(7) V případě způsobené škody zaměstnancem přesahující výši 1 000 Kč, projedná s nimi výši požadované náhrady škody a obsah dohody. Pro jednání poskytne odborovým organizacím předem bez zbytečného odkladu písemně podklady a informace.

#### **Čl. 4**

##### **Platové podmínky**

(1) Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději 12. dne kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, bude plat vyplacen nejpozději v předcházející pracovní den.

(2) Po dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel na svůj náklad poukazuje plat nebo část platu na jeden účet příslušného peněžního ústavu určený zaměstnancem.

(3) Zařazování zaměstnanců do platových tříd: zaměstnanci se zařazují do platových tříd podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích po nich požadovaných nejnáročnějších prací v souladu s katalogem prací, který je stanoven příslušným nařízením vlády (§ 123 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů). V souladu s příslušným nařízením vlády zajistí zaměstnavatel zařazení zaměstnance do platového stupně, na který by mu vznikl nárok při zařazení na základě započitatelné praxe (nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů).

(4) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy poskytne se zaměstnanci v pracovním poměru, není-li převeden na jinou práci, náhrada platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

#### **Čl. 5**

##### **Pracovněprávní nároky a vztahy**

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno z důvodů jeho

zdravotní indispozice (tzv. indispoziční volno) v rozsahu 5 dnů za kalendářní rok. Toto volno nelze čerpat ve zkušební době, v době pracovní neschopnosti, ošetřování nemocného dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a v době čerpání dovolené. Nevyčerpané volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku. Za poskytnuté volno se zaměstnanci plat nekrátí. Pro stanovení nároku na dovolenou se indispoziční volno považuje za výkon práce. V době indispozičního volna nepřísluší zaměstnanci příspěvek na stravování.

(2) Uzavřou-li zaměstnanec a zaměstnavatel smlouvu o úhradě plateb veřejného zdravotního pojištění, jehož plátcem je zaměstnavatel, za dobu poskytnutého pracovního volna může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody v těchto případech:

a) k přednáškové a pedagogické činnosti nad rozsah stanovený právním předpisem podle § 203 a § 203a zákoníku práce,

b) na další vzdělávání nebo kurzy nad rámec profesního vzdělávání zajišťovaného zaměstnavatelem,

c) rodičům pečujícím o dítě mladší 15 let, popř. o starší zdravotně postižené dítě, a to zejména v době školních prázdnin,

d) k doprovodu dospělého rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti do zařízení sociální péče,

e) v případě vyčerpání řádné dovolené k řešení vážných osobních problémů a ke správě vlastního majetku,

f) pracovní volno s náhradou platu na jeden den se poskytne při narození dítěte manželce (družce, partnerce) zaměstnance, a to v den porodu nebo následující pracovní den (podle výběru zaměstnance); nad rámec rozsahu vyplývajícího z bodu 6 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci; pracovní volno k prevozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu i v těchto případech:

a) při vlastní svatbě i za druhý den poskytnutého volna, to platí také při uzavření registrovaného partnerství podle zákona č. 115/2006 Sb.

b) při poskytnutí pracovního volna za účelem vyhledání nového pracovního místa, končí-li pracovní poměr z důvodů uvedených v zákoníku práce (§ 52 písm. a) až e), v délce jednoho půldne v týdnu po celou výpovědní dobu, popřípadě na žádost zaměstnance v délce dvou dnů v průběhu měsíce. Zaměstnanec je povinen oznámit předem čerpání volna a označit tuto skutečnost v docházkovém systému.

(4) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného jako při pracovní cestě 5 až 12 hodin (§ 176 odst. 2 zákoníku práce).

(5) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost odpočinek mezi ukončením pracovní cesty a nástupem na další pracovní směnu v délce nejméně 8 hodin.

(6) Záměr rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP projedná zaměstnavatel deset pracovních dnů předem s příslušnou odborovou organizací. Jedná-li se o pracovní poměr zaměstnance, který je odborovým funkcionářem, vyžádá si zaměstnavatel předem souhlas příslušné odborové organizace, a ve lhůtě patnáct pracovních dnů ode dne, kdy byla odborová organizace požádána. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

(7) Zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, nejméně jeden týden předem.

(8) Pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele dle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce alespoň 180 dní v předchozích 12 měsících, může zaměstnavatele písemně požádat o přechod na zaměstnání v pracovním poměru a pokud zaměstnavatel žádosti nemůže vyhovět je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

(9) Zaměstnavatel je povinen informace o obsahu pracovněprávního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 77 a) zákoníku práce sdělit zaměstnanci do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

(10) Výpovědní doba je 2 měsíce (§ 51 odst. 1 zákoníku práce). Jde-li o člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době dvou let po jeho skončení, je k výpovědi, nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (§ 61 odst. 2 zákoníku práce). Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 3 zákoníku práce).

(11) Při hromadném propouštění, před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborové organizace.

(12) Při rozhodování o ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost se zranitelnou skupinou zaměstnanců (např. zaměstnanec – samoživitel pečující o dítě mladší 15 let či zaměstnanec výlučně pečující o rodinného příslušníka se zdravotním postižením) zohlední zaměstnavatel písemnou žádost odborové organizace, která bude obsahovat a dokládat existenci důvodů hodných zvláštního zřetele, pro které by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci jiné vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

(13) Zaměstnanci, u něhož pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

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

- c) pětinasobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

(14) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši třináctinásobek měsíčního průměrného výdělku.

(15) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat (§ 314 zákoníku práce).

(16) Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s tím nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud, celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 zákoníku práce).

(17) Kontrola práce neschopného zaměstnance, v případě, že ji bude zaměstnavatel provádět (§ 192 odst. 6 zákoníku práce) bude zaměřena na to, zda se zaměstnanec zdržuje v místě určeného pobytu a zda dodržuje režim povolených vycházek.

(18) Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro sladění profesního a rodinného života a vytvářet lepší podmínky pro zaměstnance s povinnostmi k rodině (§ 195 až 198 zákoníku práce), usnadňovat návrat do zaměstnání pro zaměstnance po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, po skončení péče o osobu blízkou, vytvářet podmínky pro možnost zaměstnání na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel upraví na žádost pracovní dobu zaměstnanci/zaměstnankyni, kteří pečují o dítě do 15 let věku, nebo pečují dlouhodobě o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.

## **Čl. 6**

### **Pracovní doba**

(1) Pracovní doba, povinnosti a práva zaměstnanců jsou vymezeny vnitřními předpisy (zj. Pracovní řád).

(2) Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Při pružném rozvržení pracovní doby je vyrovnávacím obdobím jeden měsíc. Minimální doba přítomnosti na pracovišti je od 9 do 14 hodin.

(3) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci na základě jeho zdravotních nebo jiných vážných osobních důvodů individuální úpravu pracovní doby, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.

(4) Smluvní strany budou ve smyslu zákoníku práce podporovat možnost sjednání dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o práci na dálku, pokud to nebude bránit řádnému plnění pracovních úkolů a jeho činnost je nezávislá na jeho přítomnosti na pracovišti. Důvodem pro sjednání práce zaměstnance na dálku může být například péče o nezletilé děti, péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, závažné rodinné důvody či onemocnění zaměstnance, které nepředstavuje pracovní neschopnost, a umožňuje řádný výkon práce. Zaměstnanec průběžně přímému nadřízenému dokladuje výkon práce na dálku. Pokud zaměstnavatel sjednání takové dohody nemůže vyhovět je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

(5) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci až 5 dní studijního volna k dalšímu vzdělávání pro výkon práce pro zaměstnavatele, jako např. k účasti na archivní exkurzi, k účasti na vědecké konferenci bez přednášeného referátu nebo k badatelskému studiu v archivu.

## **Čl. 7**

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

(1) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům při výkonu práce na pracovišti podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik, charakteru a druhu práce a pracovního prostředí s přihlédnutím k vlastnostem těchto ochranných prostředků.

(2) Zaměstnavatel bezplatně poskytne zaměstnancům k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem ochranné nápoje podle nařízení vlády ČR č. 361/2007 Sb., při výkonu práce na pracovišti. Distribuci ochranných nápojů zajistí zaměstnavatel cestou věcně

příslušného pracoviště.

(3) Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi připravované zásadní změny pracovních podmínek, opatření ke zlepšení hygieny práce a podmínky bezpečnosti a školení zaměstnanců o bezpečnosti. V případě podstatných změn pracovního prostředí (např. stěhování či slučování kanceláří, výměna vybavení kanceláří včetně pokládky nové podlahové krytiny) bude zaměstnavatel postupovat tak, aby byl výkon práce na pracovišti omezen v nejnížší možné míře s ohledem na charakter prováděných prací. O zvoleném postupu informuje předem všechny zaměstnance, kterých se to dotýká.

(4) Odborové organizace informují zaměstnavatele (v dostatečném časovém předstihu, nejméně však 10 pracovních dnů) o zamyšlených kontrolách orientovaných na dodržování pracovněprávních předpisů týkajících se bezpečnosti a zdraví při práci, včetně termínu jejich konání, a to prostřednictvím dálkového přístupu (e-mail, datová schránka apod.) nebo cestou odborového funkcionáře. Odborové organizace následně seznámí zaměstnavatele se závěry z této kontroly a návrhem na přijetí termínovaných opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

(5) Zaměstnavatel oznámí odborovým organizacím kontrolu BOZP alespoň 7 kalendářní dnů předem. Kopie z kontrol jim předá písemně nejpozději do 30 dnů od obdržení. O výsledcích kontroly je zaměstnavatel povinen informovat všechny zaměstnance.

(6) Zaměstnavatel provede jednou ročně komplexní prověrku stavu bezpečnosti a ochrany zdraví na všech pracovištích. Tyto prověrky organizuje v dohodě s odborovou organizací, a to prostřednictvím jednoho společného zástupce odborových organizací. U zjištěných závad stanoví zaměstnavatel termíny a konkrétní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěrů realizace prověrky projednají za účasti zástupce odborové organizace. Do doby odstranění závad budou zaměstnavatelem přijata preventivní opatření k minimalizaci rizik.

(7) Na základě odůvodněného požadavku zaměstnance zaměstnavatel provede na pracovišti měření úrovně škodlivin (azbest, spory plísni atd.).

(8) V případě povinného očkování proti nakažlivé nemoci poskytne zaměstnavatel zaměstnanci volno na nezbytnou dobu s náhradou platu.

(9) Zaměstnavatel uhradí potřebné zdravotní testy (např. covid 19) a povinné očkování

zaměstnanci v případě vyslání na pracovní cestu. Rozsah očkování a testů bude vycházet z epidemiologické situace cílové země.

(10) Při zadávání veřejných zakázek na nákup kancelářského nábytku bude zaměstnavatel věnovat zvláštní pozornost zajištění židlí splňujících zásady ergonomie sezení. Zaměstnavatel vymění židli i před ukončením jejich administrativní životnosti, a to zejména v případě, že zaměstnanec upozorní důvodně na zhoršený stav židle při jejím převzetí. V souvislosti s prevencí a předcházením nemocí z povolání zajistí zaměstnavatel podle individuálních potřeb zaměstnanců a svým možnostem další vybavení, např. svítidla, podložky pod nohy podle výšky postavy a míry zátěže na páteř atd., učiní tak vždy, kdy zaměstnanec doloží oprávněnost požadavku potvrzením od lékaře specialisty.

## **Čl. 8**

### **Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Při úmrtí zaměstnance při výkonu či v přímé souvislosti s výkonem práce přísluší pozůstalým druhu náhrad stanovené příslušnými právními předpisy. Jednorázové odškodnění pozůstalých se ve vazbě na tyto předpisy zvyšuje u manžela o 70 000 Kč, u nezaopatřeného dítěte o 100 000 Kč, u rodičů ve společné domácnosti o 65 000 Kč.

## **Čl. 9**

### **Péče o zaměstnance**

(1) Zaměstnavatel zamezí v souvislosti s výkonem práce diskriminaci kteréhokoli zaměstnance včetně těch, kteří vykonávají práci na základě dohod z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, z důvodu národnosti, etnického či sociálního původu, majetku, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

(2) Zaměstnavatel prosadí rovné zacházení se všemi zaměstnanci nebo fyzickými osobami konajícími pro zaměstnavatele práci při jejich pracovních podmínkách a odměňování za práci. Nastaví rovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání, nebude zvýhodňovat některé

zaměstnance na základě osobních vztahů atd.

(3) Zaměstnavatel bude vytvářet srovnatelné pracovní prostředí a pracovní podmínky pro všechny své zaměstnance, za tím účelem zajistí zejména pravidelný úklid pracoviště, základní hygienické potřeby na pracovišti (tj. mýdlo, papírové ručníky, toaletní papír) a dále vybavení všech pracovišť lékárníčkou.

(4) Zaměstnavatel na své náklady zajistí pro své zaměstnance povinnou zdravotní prohlídku v rámci pracovnělékařských služeb u příslušného závodního (smluvního) lékaře nebo uhradí náklady povinné zdravotní prohlídky u obvodního lékaře, u kterého je zaměstnanec registrován.

(5) Zaměstnavatel přispívá na stravování zaměstnanců formou příspěvku na stravování. Poskytování příspěvku na stravování zaměstnancům, a to za každý kalendářní měsíc v daném roce, blíže upravuje vnitřní předpis.

(6) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům využití svých místností vhodných pro pořádání významných životních a pracovních výročí, a to pouze za úhradu přímých nákladů.

(7) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit a hradit z finančního rozpočtu připojištění sedadel všech služebních vozidel, se kterými disponuje, k ochraně zaměstnanců, kteří se vozidly přepravují.

(8) Zaměstnavatel upraví základní pracovní dobu pro případy, kdy teplota v objektu, ve kterém zaměstnanec vykonává práci, dosáhne 27 °C a více. V případě klimatizování prostor, pokud venkovní teplota ve stínu dosáhne 33 °C a více.

## **Čl. 10**

### **Fond kulturních a sociálních potřeb**

(1) Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) slouží k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli. FKSP lze použít i ve prospěch rodinných příslušníků zaměstnanců.

(2) Tvorba a zásady čerpání FKSP jsou upraveny ve směrnici ředitele Ústavu.

Zaměstnavatel poskytuje z FKSP zaměstnancům příspěvek na stravování za každý kalendářní měsíc, a to v souladu s rozpočtem FKSP na daný rok.

(3) V návaznosti na ustanovení § 225 zákoníku práce spolurozhoduje o přidělu do FKSP a o jeho čerpání odborová organizace. V této souvislosti zaměstnavatel vnitřním předpisem jmenuje odbornou komisi pro posouzení žádostí o čerpání prostředků FKSP. Členem komise musí být zástupce odborové organizace ZO ÚSTR, který informuje o výstupech komise další odborové organizace působících u zaměstnavatele.

(4) Nevyčerpané prostředky FKSP se převádějí do následujícího roku. Zdanění plnění poskytovaných z FKSP upravuje zákon č. 586/1992 Sb.

(5) Zaměstnavatel je povinen jednou ročně informovat zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené o aktuální výši příspěvku FKSP na daný rok a o splnění této povinnosti informuje ZO.

## **Čl. 11**

### **Výchovná a vzdělávací činnost**

(1) Při průběžném doplňování kvalifikace (včetně udržování a obnovování stávající kvalifikace) se účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace, které je zaměstnavatele obecně oprávněn zaměstnanci uložit, příp. požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické či fyzické osoby, považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady v této souvislosti vynaložené je povinen hradit zaměstnavatel.

(2) Při prohloubení kvalifikace lze uzavřít kvalifikační dohodu, jestliže předpokládané náklady činí alespoň 75 000 Kč, v tomto případě nelze zaměstnanci prohloubení kvalifikace uložit .

(3) Zaměstnavatel umožní v souladu se svými provozními potřebami zvyšování kvalifikace zaměstnanců za podmínek stanovených zákoníkem práce (§ 231 a násl.). Pokud zaměstnanec projeví zájem o zvýšení své kvalifikace např. v rámci účasti na školení nebo v rámci jiné formy studia, zaměstnavatel mu podle svých možností zvýšení kvalifikace umožní

a na podmínkách zvýšení kvalifikace se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne v separátní písemné dohodě.

(4) Zaměstnanci při zvyšování kvalifikace přísluší náhrada platu za nezbytné pracovní volno poskytnuté k účasti na výuce, vyučování, školení, vykonání přijímací zkoušky, k účasti na vlastní promoci nebo obdobném ceremoniálu. Další práva stanoví § 232 zákoníku práce.

(5) Zaměstnavatel v případě možností svého rozpočtu, a pokud to je souladu s jeho potřebami, zajistí zvyšování kvalifikace zaměstnanců buď prostřednictvím společné výuky cizího jazyka přímo na pracovišti nebo přispěje zaměstnanci na kurzovné finanční částkou určenou pokynem ředitele, a to v případě úspěšného ukončení jazykového kurzu, který předem pro určeného zaměstnance za účelem zvyšování kvalifikace zaměstnavatel písemně schválil.

## **Čl. 12**

### **Přechodná, zrušovací a závěrečná ustanovení**

(1) Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech skutečnostech, které se jeví jako porušování této smlouvy.

(2) Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

(3) Tato smlouva je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech s platností originálu. Každý účastník smluvních stran obdrží po jednom originálu.

(4) Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se s účinností od 1. 4. 2024 na dobu neurčitou.

(5) Tuto smlouvu je možné písemně vypovědět, výpovědní doba činí 12 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Odborové organizace doručí výpověď (společným podáním všech odborových organizací) do datové schránky zaměstnavatele. Zaměstnavatele doručí výpověď do datové schránky odborové organizace a pokud nemá odborová organizace datovou schránku zřízenou, tak na zaměstnavatelem zřízenou e-mailovou adresu odborové organizace.

(6) Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměst  
do deseti pracovních dnů od jejího uzavření prostřednictvím e-mailové pošty. Zaměstnavatel  
zajistí, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

V Praze dne: 14. března 2024



doc. PhDr. Ladislav Kudrna, Ph.D.  
ředitel Ústavu



Miroslav Vodrážka  
předseda NOO ÚSTR



Stanislava Vodičková, DiS.  
předsedkyně ZO ÚSTR



Mgr. et Mgr. et Mgr. Klára Pinerová, Ph.D.  
předsedkyně OO ÚSTR Kleiö