



PŘÍKAZ REKTORA

č. 10/2021

k zajištění práv zaměstnanců po dobu absence kolektivní smlouvy

I.

Úvodní ustanovení

- (1) Na základě výpovědi Kolektivní smlouvy ČVUT ze dne 19. 6. 2019 ve znění jejího dodatku č. 1, podané dne 24.11.2020 Koordinační odborovou radou ČVUT, skončí platnost¹ uvedené Kolektivní smlouvy (dále jen „KS“) dnem 31. května 2021.
- (2) Za účelem posílení právní jistoty zaměstnanců a k zajištění jejich práv zaručených jim touto dosavadní KS rozhodl rektor, že ČVUT zajistí svým zaměstnancům plnění poskytovaná na základě dosavadní KS, i v období po jejím skončení, tj. od **1. června 2021**, případně i práva další, v rozsahu, jak je uvedeno v tomto příkazu; tím není dotčena úprava obsažená ve vnitřních předpisech ČVUT, příp. ostatních vnitřních normách ČVUT, která s nimi není v rozporu, či úprava obsažená v právních předpisech.

II.

Prostředky pro odborovou organizaci

- (1) Jednotlivé součásti ČVUT zajistí v přiměřeném rozsahu a při respektování zásady hospodárnosti pro základní organizace vysokoškolského odborového svazu (dále jen „ZO VOS“) působící na jednotlivých součástech
 - a) využívání prostor ČVUT ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím ZO VOS, pro zaměstnance ČVUT a jejich rodinné příslušníky,
 - b) trvalé užívání samostatné místnosti jako sekretariátu ZO VOS,
 - c) užívání běžných komunikačních prostředků, vč. telefonu, emailové schránky organizace atd.
 - d) užívání rozmnožovací techniky včetně potřebného materiálu a služeb,
 - e) umístění odkazu na odborovou organizaci na webové stránky ČVUT, fakult a ostatních součástí a poskytne pomoc při tvorbě a provozování www stránek odborové organizace.

¹ V době vydání tohoto příkazu rektora probíhá kolektivní vyjednávání, nicméně k datu účinnosti tohoto příkazu dosud nebyla nová kolektivní smlouva uzavřena.

III. Mzda

- (1) Mzda akademických pracovníků, kterými jsou ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (dále jen „ZVŠ“) - profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, je stanovena již s přihlédnutím k případné práci přesčas a to v limitu pro nařízenou práci přesčas (8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce dle § 93 odst. 2 ZP) a s ohledem na úpravu pracovní doby akademických pracovníků provedenou v § 70a ZVŠ. Rovněž u vedoucích zaměstnanců je mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.
- (2) Zaměstnanci se při čerpání tvůrčího volna dle § 76 ZVŠ poskytuje tarifní složka mzdy.
- (3) Za dobu práce v sobotu a v neděli, pokud je práce v tuto dobu zaměstnavatelem nařízená, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Je-li tato mzda nařízena pracovníku v měsíci opakovaně po sobě, zvyšuje se příplatek na výši 35 % průměrného výdělku. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v souladu s § 115 ZP.
- (4) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 8 Kč/hod. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Tato úprava se uplatní i v případě pracovníků, jimž je sjednána smluvní mzda dle čl. 8 VMP ČVUT. Mzda podle tohoto odstavce přísluší akademickému pracovníku pouze tehdy, pokud takovou práci vykonává na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě ve smyslu § 70a ZVŠ, a s jeho souhlasem, pokud zaměstnavatel nerozhodne jinak.
- (5) Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třísměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě koná práci v ranní, odpolední, nebo noční směně se poskytuje příplatek ve výši 100 - 1000 Kč měsíčně. Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, se poskytuje příplatek ve výši 100 Kč za každou takto rozdělenou směnu.
- (6) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, a za níž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 ZP, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- (7) Doplatek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) přísluší za vykonanou práci i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, protože ČVUT pro něj nemá jinou vhodnou práci.
- (8) Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2. písm. b) ZP na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; není-li však pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- (9) Je-li zaměstnanci nařízeno zaměstnavatelem držení pracovní pohotovosti dle § 95 ZP sjednané mimo rozsah pracovní smlouvy, přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši 20 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovost, při které dojde k výkonu práce, se započítává do práce přesčas, a i tak je odměňována v souladu s výše uvedenými ustanoveními KS pro práci přesčas.
- (10) V jednom kalendářním roce je v každém měsíci vyplácena měsíční mzda pozadu a najednou. Mzda bude vyplácena nejpozději do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou jeho složku, a to obvyklým způsobem v pokladnách součástí ČVUT nebo posílaná na účet u zaměstnancem zvoleného peněžního ústavu. Konkrétní termíny výplaty mezd na dílčích součástech ČVUT budou stanoveny ve VMP ČVUT. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

IV.

Pracovní doba

- (1) Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně, při respektování maximální délky práce přesčas 48 týdně. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech.
- (2) S ohledem na specifické podmínky jednotlivých součástí ČVUT v Praze je na jednotlivých pracovištích uplatňována pevná nebo pružná pracovní doba. Bližší podmínky rozvržení pracovní doby stanovují pracovní řády jednotlivých součástí ČVUT.
- (3) S ohledem na specifické podmínky pedagogických a provozních pracovišť je vedoucí oprávněn, po dohodě se zaměstnancem, provést u jednotlivých pracovníků individuální úpravy základní pracovní doby podle potřeb pracoviště. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 26 týdnů po sobě jdoucích.

V.

Dovolená

- (1) V souladu s § 212 odst. 1 ZP je základní výměra dovolené zaměstnanců ČVUT 4 týdny a prodlužuje se o 2 týdny dovolené, tj. zvyšuje se tak na 6 týdnů v kalendářním roce. Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce (podle § 212 odst. 3 ZP).
- (2) Dobu čerpání dovolené pro příslušný kalendářní rok určuje zaměstnavatel v souladu s rozvrhem dovolených, s přihlédnutím k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.

V.

Nemzdové pracovněprávní nároky

- (1) Zaměstnanci vzniká nárok na odměnu ke mzdě za pracovní výkon s ohledem na výši pracovního úvazku při:
- a) Příležitosti dovršení 50 let (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT):
- do výše 3 000 Kč (od 1 roku do 5 let),
 - do výše 5 000 Kč (5 až 10 let),

- do výše 7 000 Kč (nad 10 let).
- b) Příležitosti dovršení 55 let, 60 let, 65 let, 70 let (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT):
- do výše 2 000 Kč (od 1 roku do 5 let),
 - do výše 3 000 Kč (5 až 10 let),
 - do výše 4 000 Kč (10 až 15 let),
 - do výše 5 000 Kč (nad 15 let).
- c) 1. skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod 3. stupně částkami (v závislosti na délce pracovního poměru k ČVUT):
- do výše 4 000 Kč (od 1 do 5 let),
 - do výše 6 000 Kč (5 až 10 let),
 - do výše 8 000 Kč (nad 10 let).
- d) Pětiletých pracovních výročí (nejdříve po 15 letech zaměstnání na ČVUT) částkou do výše 5 000 Kč s navýšením o 1 000 Kč za každých dalších 5 let.
- (2) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přísluší manželovi, partnerovi (podle zákona o registrovaném partnerství), dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo, za podmínek dle § 271i ZP.
- (3) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů:
- a) uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů náleží při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši:
- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 2 roky.
- Pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu:
- minimálně 15 let - zvyšuje se odstupné na čtyřnásobek průměrného výdělku,
 - minimálně 20 let - zvyšuje se odstupné na pětinašobek průměrného výdělku,
 - minimálně 25 let - zvyšuje se odstupné na šestinašobek průměrného výdělku;
- b) uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku;

- c) pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů u zaměstnance staršího 70 let, u něhož vznikl zákonný nárok na starobní důchod, náleží tomuto zaměstnanci při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši max. trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud z odstavce 3 neplyne, že má nárok na odstupné nižší.
- (4) V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207 b) ZP přísluší zaměstnanci náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku.
- (5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů překážek na straně zaměstnavatele dle § 207 písm. a) ZP, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- (1) Zaměstnavatel bude aktualizovat v oblasti prevence rizik jejich vyhledávání, v případě potřeby nebo na základě odůvodněné žádosti zajišťovat měření škodlivosti jednotlivých faktorů na pracovištích a provádět příslušná opatření na jejich minimalizaci.
- (2) Zaměstnavatel bude průběžně evidovat pracoviště zařazená do těch kategorií, ve kterých jsou ztížené pracovní podmínky. Zaměstnancům na těchto pracovištích bude zajišťovat a hradit preventivní zdravotní prohlídky a poskytovat zvláštní příplatky dle platných předpisů.
- (3) Zaměstnavatel bude poskytovat podle seznamu profesí zpracovaném na každé součásti ochranné pracovní prostředky a pomůcky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje podle platných předpisů hrazené v plné výši zaměstnavatelem, přičemž jejich poskytování nesmí být nahrazeno finančním plněním.

VII.

Péče o zaměstnance a sociální podmínky

- (1) Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady spojené se zabezpečením BOZP nehradí-li je zdravotní pojišťovna.
- (2) Zaměstnavatel bude řešit vhodné pracovní zařazení a sociální potřeby zaměstnanců se změněnou pracovní schopností.
- (3) Zaměstnavatel zabezpečí na všech součástech místa k nutnému ošetření, a to přiměřeným způsobem k velikosti a rozsahu součásti. Dále zajistí doplnění a obnovu vybavení těchto míst a pracovišť zdravotnickými pomůckami.
- (4) Zaměstnavatel se zavazuje trvale umožňovat zaměstnancům zvyšování a prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě při dodržování pravidel dle § 230 a § 231 ZP.
- (5) Zaměstnavatel poskytne přednost zaměstnancům v případě prodeje vyřazených zařízení. Konkrétní podmínky prodeje stanoví zaměstnavatel.
- (6) Zaměstnavatel zajistí u nově jmenovaných vedoucích pracovníků všeobecné proškolení v oblasti manažerských dovedností a pracovních právních problematice včetně prevence mobbingu a bossingu. Tato školení budou považována za prohlubování kvalifikace

zaměstnanců a považují se tak za výkon práce zaměstnance.

- (7) Zaměstnavatel umožní odborové organizaci využívat tělovýchovná zařízení formou pronájmu v době mimo výuku, a to nikoliv ke komerčním účelům.
- (8) Zaměstnavatel umožní přednostní pronájem svých školicích středisek odborové organizaci nebo zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům tak, aby v průběhu rekreačního období byla časová i prostorová kapacita středisek maximálně využita. Přednostní vyřízení požadavků zaměstnanců bude podmíněno přihláškou do stanoveného termínu.
- (9) Zaměstnavatel umožní Klubu seniorů v rámci ČVUT bezplatné užívání místnosti. Zaměstnavatel bude informovat Klub seniorů o kulturních akcích pořádaných v Betlémské kapli a nabídne bezplatně vstupenky na koncerty Orchestru ČVUT.

VIII.

Ustanovení společná a závěrečná

- (1) Platné pracovněprávní předpisy pro oblast vysokých škol budou k nahlédnutí u zaměstnavatele v personálních (zaměstnaneckých) útvarech.
- (2) Seznam aktuálně poptávaných pracovních míst na ČVUT bude k dispozici na zaměstnaneckém oddělení Rektorátu ČVUT.
- (3) Tento příkaz nabývá účinnosti dnem 1. června 2021.

doc. RNDr. Vojtěch Petráček, CSc., v. r.
rektor ČVUT