

BIOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR, v. v. i.

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE ODBOROVÉHO
SVAZU PRACOVNÍKŮ VĚDY A VÝZKUMU

Kolektivní smlouva 2024 až 2026

Branišovská 1160/31, 370 05 České Budějovice

Kolektivní smlouva pro roky 2024 až 2026 uzavřená mezi

Biologickým centrem AV ČR, v. v. i., Branišovská 1160/31, České Budějovice, IČ 60077344
(dále jen „BC“)

zastoupeným ředitelem prof. RNDr. Liborem Grubhofferem, CSc.

a

Základní organizací Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu

(dále jen „ZO OSPVV“ či „ZO“)

zastoupenou předsedkyní Výboru ZO OSPVV Ing. Helenou Musilovou

podle zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích v platném znění, a ostatních obecně závazných zákonných předpisů.

I. Smluvní strany

1. BC je právnickou osobou, veřejnou výzkumnou institucí zřízenou k 1. 1. 2007 na dobu neurčitou. Ředitel BC je oprávněn jednat ve jménu organizace ve všech záležitostech.
2. ZO OSPVV uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
3. Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany a také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace.

II. Vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a ZO OSPVV

1. ZO má právo být informována a účastnit se projednání v oblasti pracovně-právních vztahů dle platných právních předpisů.
2. Ředitel BC je povinen informovat odborovou organizaci zejména o:
 - a. vývoji mezd, průměrné mzdě a jejich jednotlivých složkách;
 - b. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji;
 - c. právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovně-právních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti BC;
 - d. nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících v BC;
 - e. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
3. Ředitel BC je povinen s předsedkyní Výboru ZO (dále jen „VZO“) OSPVV projednat:
 - a. ekonomickou situaci zaměstnavatele, pravděpodobný hospodářský vývoj v BC, zamýšlené strukturální změny, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;

- b. množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
 - c. systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
 - d. bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
4. VZO OSPVV se zavazuje informovat ředitele BC o členské základně ZO, složení VZO a jejich změnách.
 5. Ve smyslu § 277 ZP umožní ředitel BC pro nezbytnou provozní činnost ZO OSPVV bezplatné využití jedné místnosti, kopírovací techniky a po předchozí rezervaci též zasedací místnost.
 6. Uvolňování funkcionářů OSPVV z práce k výkonu funkce se řídí § 203 ZP. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší při účasti na jednáních vyšších odborových orgánů (maximálně 2 dny za rok pro předsedu ZO a 1 den za rok pro ostatní členy VZO), případně při krátkodobé činnosti odborových funkcionářů, která bezprostředně souvisí s plněním úkolů ZO a pro kterou byl odborový funkcionář zaměstnavatelem předem uvolněn z práce (maximálně 1 den za rok).
 7. Pro činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, lze poskytnout pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.
Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce se poskytne pouze v případě, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností. Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.
 8. Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.
 9. Právo zaměstnanců na informace o činnosti BC a ústavů, vývoji mezd a zásadních otázkách souvisejících s ekonomikou, rozvojem a perspektivou bude realizováno prostřednictvím shromáždění zaměstnanců ústavů.
 10. Předseda VZO si může na Personálním úseku BC („PERS“) vyžádat informace o nově sjednaných pracovních poměrech (§ 38, odst. 3 ZP) a o případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího souhlasu VZO (§ 61, odst. 5 ZP).
 11. Na členy VZO se plně vztahují ustanovení § 276, odst. 3 ZP o povinnosti zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce.

III. Pracovně-právní nároky a podmínky

1. Ředitel BC se zavazuje, že všechny změny a doplňky organizačního a pracovního řádu předem projedná s VZO.
2. Zaměstnancům, s nimiž je ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů podle § 52, písm. a) až c) ZP bude k vyhledání nového zaměstnání poskytnuto placené pracovní volno na nezbytně nutnou dobu nejvýše jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

3. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah stanovený ZP pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
4. Pokud mají zaměstnanci pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně, průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
5. IV. Mzdové záležitosti
 1. Zaměstnankyně PERS bude na základě písemné žádosti jednotlivých členů ZO srážet z jejich mzdy odborový členský příspěvek ve výši 1,0 % z čistého měsíčního příjmu. Celková měsíční částka bude pravidelně poukazována na účet odborové organizace.
 2. Výboru ZO budou na vyžádání poskytnuty informace týkající se rozpočtu BC na kalendářní rok a celkové částky vyplacených mzdových prostředků. Tyto údaje budou k dispozici také ve výroční zprávě BC zveřejňované na webu BC.

VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Veškerá opatření ze strany BC k zajištění ochrany zdraví zaměstnanců při práci budou prováděna v souladu s § 106 a § 108 ZP v součinnosti s VZO.
2. Práva a povinnosti zaměstnanců týkající se BOZP vyplývají z § 108 ZP a příslušných vnitřních předpisů BC AV ČR.
3. Zaměstnanec pověřený agendou BOZP bude informovat VZO o haváriích, nehodách a pracovních úrazech.
4. BC prostřednictvím zaměstnance pověřeného agendou BOZP provede nejméně 1x ročně kontrolu dodržování BOZP a o výsledku kontroly bude informovat VZO. Zaměstnavatel je povinen VZO zpřístupnit doklady o provedených kontrolách BOZP a o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání. Zaměstnavatel je povinen umožnit VZO výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o BOZP (§ 322 ZP).
5. Způsob a rozsah náhrady škody, způsobené zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, zaměstnavatel projedná s VZO a zaměstnancem bez zbytečného odkladu (§ 271r, ZP).

VII. Stížnosti zaměstnanců

1. Stížnosti zaměstnanců neřešitelné nebo neřešené na úrovni organizačních součástí BC, mohou být podány řediteli BC či etické komisi. Odhalí-li zaměstnanec protiprávní či neetické jednání, může využít vnitřní oznamovací systém, který je přístupný na Intranetu BC. Ve všech případech, kdy je zákonem nebo zaměstnancem vyžadováno vyjádření odborové organizace, bude k projednání stížnosti přizván pověřený člen VZO.

VIII. Závěrečná ustanovení

1. **Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do roku 31. 12. 2026. Kolektivní smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu smluvními stranami a v účinnost dne 1. 7. 2024.**
2. Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno **nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy**; iniciativu k zahájení kolektivního vyjednávání může převzít kterákoliv smluvní strana.

3. **Nebude-li nová kolektivní smlouva na další období uzavřena do konce stanovené délky této kolektivní smlouvy, prodlužuje se její účinnost, nejdéle však o 6 měsíců, tj. do 30. 6. 2027.**
4. Dohoda o jiném postupu sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou ze dne 31.12.2020 zůstává nadále v platnosti.
5. Na žádost kterékoli ze smluvních stran jsou účastníci povinni bez zbytečných odkladů vstoupit v jednání o případných doplňcích či změnách v této kolektivní smlouvě.
6. Zaměstnavatel seznámí s obsahem této kolektivní smlouvy vedoucí zaměstnance BC. Výbor ZO OSPVV seznámí s obsahem kolektivní smlouvy a jejími případnými změnami zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnanci se mohou seznámit s obsahem kolektivní smlouvy na sekretariátu BC, u předsedy VZO a na interních webových stránkách BC.
7. BC může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem ZO OSPVV, jinak je jeho vydání nebo změna neplatné (§ 306 ZP).
8. Tato kolektivní smlouva se vyhotovuje ve dvou (2) stejnopisech, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení.

V Českých Budějovicích 01.07.2024

.....
Ing. Helena Musilová

předsedkyně VZO OSPVV

.....
prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.

ředitel BC AV ČR

Příloha č. 1: Dohoda o jiném postupu při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

Dohoda o jiném postupu při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

uzavřená v souladu s § 39 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, mezi níže uvedenými smluvními stranami

Biologické centrum AV ČR, v. v. i.
Branišovská 1160/31, 370 05 České Budějovice
IČ: 600 77 344
zastoupeno ředitelem prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.
(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní organizací Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu při ENTÚ
Branišovská 1160/31, 370 05 České Budějovice
IČ: 708 03 315
zastoupenou předsedkyní Výboru ZO OSPVV Ing. Helenou Musilovou
(dále jen „ZO OSPVV či ZO“)

Článek I Účel dohody

U zaměstnavatele jsou ve smyslu § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce dány vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby níže specifikovaným skupinám zaměstnanců navrhoval založení pracovních poměrů na dobu neurčitou. Proto se smluvní strany dohodly, že v uvedených případech nebude postupováno podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, písemnou dohodou zaměstnavatele a odborové organizace bude stanoven jiný postup (při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou) přiměřený těmto důvodům.

Článek II Specifikace vážných provozních důvodů a důvodů zvláštní povahy práce

1. Zaměstnavatel provozuje výzkumné pracoviště a hradí podstatnou část osobních nákladů zaměstnanců z příspěvků (grantů) na podporu konkrétních výzkumných projektů, na jejichž realizaci se zaměstnanci svou prací podílejí. Po zaměstnavateli nelze z vážných provozních důvodů spravedlivě požadovat, aby uzavíral s těmito zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou, tedy na dobu přesahující období, na něž má zajištěné zdroje pro financování mzdových nákladů. Úhrada mzdových nákladů, případně výplata náhrady mzdy zaměstnance po dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele a odstupného v případě ukončení pracovního poměru po zrušení pracovní pozice v souvislosti s ukončením projektu (organizační důvody), by obvykle bylo i v rozporu s účelovým určením poskytnutých finančních prostředků.

2. Vážné provozní důvody zaměstnavatele dle výše uvedeného spočívají v získávání významné části jeho výnosů formou účelově určeného financování. Zpravidla jde o dotace ze státního rozpočtu ČR nebo z rozpočtu Evropské unie na podporu projektů výzkumu a vývoje podle zákona č. 211/2009 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků v platném znění (dále také „granty“). Granty jsou zaměstnavateli přidělovány převážně těmito poskytovateli: Grantová agentura České republiky, Technologická agentura České republiky, Národní agentura pro zemědělský výzkum, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo životního prostředí ČR, Magistrát města České Budějovice, Evropská komise a další poskytovatelé účelových prostředků. Řešení projektu výzkumu a vývoje nejčastěji trvá po dobu 3 až 5 let.
3. Po zaměstnavateli rovněž nelze z vážných provozních důvodů, i důvodů zvláštní povahy práce, spravedlivě požadovat, aby uzavíral se zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se jedná o studenty doktorského studia, neboť pracovní náplň a délka zaměstnání studenta závisí na jeho studijním programu a možnosti jeho dalšího pracovního zařazení, tj. o pokračování pracovního poměru je možno rozhodnout až po ukončení studia a vyhodnocení jeho výsledků.
4. Hlavní činností Biologického centra AV ČR, v. v. i. je provádět základní výzkum v oblasti biologických věd a produkce mezinárodně srovnatelných výsledků a jejich prezentace ve vědeckých časopisech a dalších publikacích. Vzhledem ke způsobu financování výzkumu na základě hodnocení pracovišť a způsobu zařazování a odměňování vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů BC jsou pracovní výkon, tvůrčí činnost a výsledky těchto pracovníků pravidelně hodnoceny formou atestací s důrazem na jejich publikační a další aktivity. Pracovní smlouvy výzkumných pracovníků se prodlužují po úspěšné atestaci. Doba pracovního poměru je dána délkou periody atestací, pravidelně nejméně jednou za pět let. Po zaměstnavateli proto nelze z provozních důvodů požadovat, aby uzavíral se zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou s výzkumnými pracovníky, kteří jsou zařazení do kvalifikačních stupňů 3a, 3b, 4 nebo 5 (čl. III. Kariérního řádu vysokoškolských vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR a čl. 22 odst. 4 Přílohy Stanov AV ČR).
5. Cizinci z „třetích zemí“, kteří k zaměstnání potřebují vízum a povolení k dlouhodobému pobytu, nemohou mít pracovní smlouvu na dobu delší, než je platnost těchto dokladů. U těchto zaměstnanců je vynuceno opakované uzavírání pracovních smluv podle zvláštních právních předpisů. Pracovní poměr bude uzavírán opakovaně na dobu určitou.

Článek III.

Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

1. Zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, kteří by měli u zaměstnavatele vykonávat práce v pracovním poměru za situace specifikované v čl. II. odst. 2 až 5 této dohody, bude předložen návrh na uzavření pracovního poměru na dobu určitou nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, případně změna pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou, a to v případě:
 - čl. II. odst. 2 pro období, pro nějž bude mít zaměstnavatel zajištěné financování mzdových prostředků z projektů
 - čl. II. odst. 3 pro období doktorského studia
 - čl. II. odst. 4 pro období periody atestací

- čl. II. odst. 5 nejdéle pro období platnosti víza, nebo povolení k pobytu.
2. V případě zaměstnanců, kteří jsou již zaměstnáni v pracovním poměru u zaměstnavatele, bude návrh na změnu pracovní smlouvy předložen zpravidla alespoň 5 pracovních dnů od předpokládaného data účinnosti změny pracovní smlouvy.
 3. Pracovní poměr na dobu určitou bude uzavírán na dobu nejvýše 6 let, pracovní poměry na dobu určitou je možné při splnění výše uvedených podmínek řetězit.

Článek IV.

Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se bude tato dohoda týkat

Pracovní poměry na dobu určitou budou sjednávány za podmínek výše uvedených se zaměstnanci ve skupině "vysokoškolsky vzdělání zaměstnanci výzkumných útvarů BC" a ve skupině "ostatní zaměstnanci" především se zaměstnanci vykonávající funkce laboratorní dělník, laborant, technik v biologii, technik v chemii, projektový manažer, finanční manažer, laboratorní manažer, manažer transferu technologií.

Článek IV.

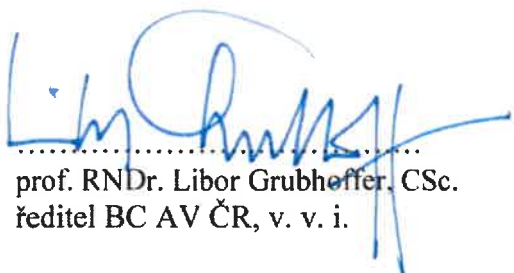
Závěrečné ujednání

1. Tato dohoda se uzavírá na dobu neurčitou. Lze jí měnit v případě změny příslušných právních předpisů nebo dohodou obou stran, a to číslovanými písemnými dodatky.
2. Dohoda je platná dnem podpisu, účinnost této dohody vzniká dnem 1. 1. 2021.
3. Zaměstnavatel seznámí s obsahem této dohody vedoucí zaměstnanec BC a výbor ZO OSPVV seznámí s obsahem této dohody zaměstnanec BC do 15 dnů od jejího uzavření.
4. Dohoda je sepsána ve 2 vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení.
5. Dnem platnosti této dohody zaniká Dohoda o jiném postupu při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, uzavřená dne 4.7.2013.

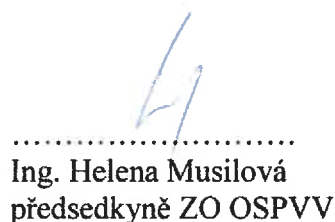
V Českých Budějovicích dne 31.12.2020

Za zaměstnavatele:

Za ZO OSPVV:



 prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.
 ředitel BC AV ČR, v. v. i.



 Ing. Helena Musilová
 předsedkyně ZO OSPVV