

**BIOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR, v. v. i.**

**A**

**ZÁKLADNÍ ORGANIZACE ODBOROVÉHO  
SVAZU PRACOVNÍKŮ VĚDY A VÝZKUMU**

# **Kolektivní smlouva**

## **2021 až 2023**

*Braníšovská 1160/31, 370 05 České Budějovice*

---

# Kolektivní smlouva pro roky 2021 až 2023

uzavřená mezi

**Biologickým centrem AV ČR, v. v. i.** (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. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli v platném znění, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, 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 pravděpodobným 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. nabídky 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. **Jmenný seznam členů ZO a VZO je přílohou č. 1 této Kolektivní smlouvy.**
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 výdělků 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. Pracovní-právní nároky a podmínky**

1. Ředitel BC se zavazuje, že všechny změny a doplňky organizačního a pracovního řádu předem projedná s VZO.
2. Zaměstnancům uvolňovaným z pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52, odst. 1, 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.

### **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 (§ 369, odst. 2 ZP).

#### **VII. Vyřizování stížností zaměstnanců**

1. Stížnosti zaměstnanců, neřešitelné nebo neřešené na úrovni organizačních součástí BC, se podávají v písemné formě řediteli BC. Zaměstnavatel je povinen projednat stížnost do 30 dnů od obdržení stížnosti a písemně informovat zaměstnance o výsledku. Ve všech případech, kdy je zákonem nebo zaměstnancem vyžadováno vyjádření odborové organizace, bude k projednávání stížnosti přizván pověřený člen VZO.

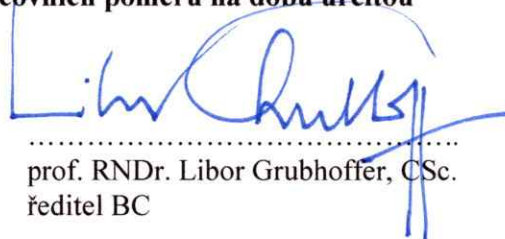
#### **VIII. Závěrečná ustanovení**

1. **Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do roku 31. 12. 2023. Kolektivní smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu smluvními stranami a v účinnost dne 1. 1. 2021.**
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. 2024.**
4. Dohoda o jiném postupu sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou ze dne 4. 7. 2013 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 neplatná (§ 306 ZP).
8. Tato kolektivní smlouva se vyhotovuje ve dvou (2) stejnopisech, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení.

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

V Českých Budějovicích dne 31.12.2020

.....  
Ing. Helena Musilová  
předsedkyně VZO OSPVV

  
.....  
prof. RNDr. Libor Grubhoffner, CSc.  
ředitel BC

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