

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená podle ustanovení § 8 a násl. zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

(dále jen „**Kolektivní smlouva**“)

uzavřená mezi stranami

(dále jen „**Smluvní strany**“):

## **Zaměstnavatel:**

Filosofický ústav Akademie věd České republiky v.v.i.

IČO: 67985955

DIC: CZ67985955

se sídlem Jilská 1

110 00 Praha 1 – Nové Město

Zastoupena ředitelem PhDr. Petrem Kitzlerem, Ph.D., DSc.

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

## **Odborová organizace:**

Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu Filosofický ústav AV ČR,  
v. v. i.

IČO: 65997476

se sídlem Jilská 1

110 00 Praha 1 – Nové Město

Zastoupena předsedkyní Mgr. Alenou Sarkissian, Ph.D.

(dále jen „**Odborová organizace**“)

# OBSAH

|                                                |   |
|------------------------------------------------|---|
| <a href="#"><u>ÚVODNÍ USTANOVENÍ</u></a> ..... | 3 |
| <a href="#"><u>ČÁST I.</u></a> .....           | 3 |
| <a href="#"><u>ČÁST II.</u></a> .....          | 3 |
| <a href="#"><u>ČÁST III.</u></a> .....         | 4 |
| <a href="#"><u>ČÁST IV.</u></a> .....          | 4 |
| <a href="#"><u>ČÁST V.</u></a> .....           | 7 |
| <a href="#"><u>ČÁST VI.</u></a> .....          | 8 |
| <a href="#"><u>ČÁST VII.</u></a> .....         | 9 |

## ÚVODNÍ USTANOVENÍ

### ÚČEL KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi Zaměstnavatelem a zaměstnanci a zaměstnankyněmi a vymezuje práva a povinnosti obou Smluvních stran v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“), a se zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Odborová organizace je oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v Kolektivní smlouvě.

Kolektivní smlouva vychází z příslušných ustanovení obecně závazných právních předpisů, zejména ze zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, zákona ČNR č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a má charakter podnikové kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 23 odst. 3 písm. A) Zákoníku práce.

## ČÁST I.

### 1. ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- 1.1 Kolektivní smlouva je závazná pro Smluvní strany a vztahuje se bez ohledu na členství v odborech na všechny zaměstnance a zaměstnankyně v pracovním poměru k Zaměstnavateli a na zaměstnance a zaměstnankyně, kteří vykonávají pracovní činnost pro Zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud tato Kolektivní smlouva nestanoví jinak.
- 1.2 Práva vyplývající z Kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům a zaměstnankyním ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům a zaměstnankyním ode dne vzniku pracovního poměru, ode dne vzniku dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud není v Kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
- 1.3 Pokud dojde k rozporu Kolektivní smlouvy s vnitřními předpisy Zaměstnavatele, je Kolektivní smlouva těmto předpisům nadřazena.

## ČÁST II.

### 2. SMLUVNÍ STRANY A JEJICH ZÁSTUPCI

- 2.1 Osobou oprávněnou jednat za Zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je ředitel nebo jiná jím pověřená osoba.
- 2.2 Odborovým orgánem pro účely Kolektivní smlouvy se rozumí výbor Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu, Filosofický ústav AV ČR, v. v. i. (dále jen „**Výbor**“).
- 2.3 Změny a dodatky Kolektivní smlouvy schvaluje členská schůze Odborové organizace.

### **ČÁST III.**

## **SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN A PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE**

### **3. MATERIÁLNÍ PODMÍNKY**

- 3.1 Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit členům a členkám Výboru odborové organizace podmínky pro řádný výkon jejich činnosti v souladu s ustanovením § 277 Zákoníku práce.
- 3.2 Zaměstnavatel se zavazuje provádět s písemným souhlasem členů a členek Odborové organizace měsíční srážky členských příspěvků ve výši 1 % z čistého příjmu zaměstnance či zaměstnankyně. Výbor je povinen Zaměstnavateli v předstihu písemně oznámit číslo účtu určeného k zasílání členských příspěvků a jeho případné změny.

### **4. ORGANIZAČNÍ PODMÍNKY**

- 4.1 Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 203 odst. 2 písm. b) a c) Zákoníku práce poskytne členům a členkám Odborové organizace při práci k výkonu jejich odborové činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 4.2 V zájmu oboustranné informovanosti může být zástupce či zástupkyně Výboru zván ředitelem Zaměstnavatele k projednání důležitých záležitostí týkajících se zaměstnanců a zaměstnankyň a ředitel se může účastnit jako host jednání Výboru. V případě potřeby se sejdou zástupci a zástupkyně obou Smluvních stran na základě výzvy kterékoliv strany. Zaměstnavatel poskytne Odborové organizaci potřebné informace a doklady k projednávané problematice.
- 4.3 Zaměstnavatel umožní Výboru vykonávat na pracovištích kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a závazků Kolektivní smlouvy, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a zaměstnankyním, stavu a uplatňování vnitřních předpisů, nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 4.4 Zástupci a zástupkyně Výboru jsou povinni ve smyslu ustanovení § 276 odst. 3 Zákoníku práce zachovávat důvěrnosti informací o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením důvěrnosti informací mohlo dojít k porušení oprávněných zájmů Zaměstnavatele nebo zaměstnanců a zaměstnankyň. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- 4.5 Během funkčního období a jeden rok po jeho skončení nelze členovi či člence odborového orgánu dát výpověď nebo okamžitě zrušit jeho pracovní poměr bez předešlého souhlasu Odborové organizace ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2, 3, 4 Zákoníku práce.
- 4.6 Zaměstnavatel se zavazuje reagovat na podněty Výboru bez zbytečného odkladu.

### **ČÁST IV.**

## **PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

### **5. PRACOVNÍ VZTAHY**

- 5.1 Smluvní strany se shodně zavazují v souladu s ustanovením § 16 a 17 Zákoníku práce a zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o

změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (tzv. antidiskriminační zákon) v pracovněprávních vztazích bránit jakákoli formě přímé i nepřímé diskriminace.

- 5.2 Zaměstnavatel je povinen informovat a případně projednat s Výborem skutečnosti specifikované v ustanovení § 279, § 280 a § 287 Zákoníku práce a v ostatních případech uvedených v Zákoníku práce.
- 5.3 V souvislosti s odhadem pravděpodobného vývoje zaměstnanosti v organizaci poskytuje Zaměstnavatel Odborové organizaci informace o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních a organizačních záměrech a projednává s Odborovou organizací přijetí adekvátních opatření. Při řešení neodkladných událostí má kterákoliv Smluvní strana právo požádat druhou Smluvní stranu o svolání jednání zástupců Odborové organizace a příslušných vedoucích pracovníků a pracovníků na odpovídající úrovni řízení. Smluvní strany se tímto zavazují k účasti na jednání a poskytnutí vzájemné součinnosti.
- 5.4 Opatření v případě hromadného propouštění zaměstnanců nebo zaměstnankyň podle ustanovení § 62 Zákoníku práce projedná Zaměstnavatel včas s Výborem, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům nebo zaměstnankyním.
- 5.5 Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany Zaměstnavatele je povinen Zaměstnavatel s dostatečným předstihem projednat s Výborem.
- 5.6 Pokud je podle právních předpisů a ujednání v jednotlivých člancích této Kolektivní smlouvy třeba souhlasu Výboru, Zaměstnavatel předá Výboru s odpovídajícím zdůvodněním žádost o udělení souhlasu. Výbor se zavazuje neprodleně žádost Zaměstnavatele projednat a obratem uvědomit Zaměstnavatele o výsledku svého jednání.
- 5.7 Zaměstnavatel se po zjištění důvodů k rozvázání pracovního poměru s daným zaměstnancem či zaměstnankyní zavazuje bez odkladu písemně informovat tohoto zaměstnance či zaměstnankyni o skutečnosti, že mu nebude nabídnuta nová pracovní smlouva se Zaměstnavatelem.
- 5.8 Při podpisu pracovní smlouvy je Zaměstnavatel povinen:
  - a) Informovat zaměstnance či zaměstnankyni o webové adrese, na níž je k dispozici znění kolektivní smlouvy včetně všech dodatků a také všech vnitřních předpisů ústavu;
  - b) Předat zaměstnanci nebo zaměstnankyni informaci o názvu odborové organizace a o kontaktních osobách Výboru.

## **6. DOHODA O UZAVÍRÁNÍ A PRODLUŽOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU**

- 6.1 Smluvní strany se dohodly, že využijí ustanovení § 39 odst. 4 Zákoníku práce, kterým se odchýlně od ustanovení § 39 odst. 2 Zákoníku práce upravuje postup při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na dobu určitou. Tento postup může být aplikován pouze v případě pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a pracovníků výzkumných útvarů (viz článek 21 a 22 Přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR schváleným usnesením Vlády České republiky ze dne 24. května 2006). Důvodem je vedle zvláštní povahy tvůrčí vědecké činnosti zaměstnanců a zaměstnankyň především praxe poskytování institucionální i účelové podpory z prostředků systému financování výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných zdrojů České republiky dle zákona 130/2002 Sb. (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací) v platném znění; z této praxe pro Zaměstnavatele plynou specifická pravidla a podmínky určované poskytovateli podpory.
- 6.2 Zaměstnavatel je v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 Zákoníku práce oprávněn se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří jsou vysokoškolsky vzdělanými pracovníky a pracovníci výzkumných útvarů, uzavírat pracovněprávní poměr na dobu určitou, a to na dobu jednoho roku

až pěti let, a to bez jakýchkoli omezení stanovených v ustanovení § 39 odst. 2 Zákoníku práce. Doba trvání pracovního poměru uzavřeného mezi Zaměstnavatelem a zaměstnancem/kyní na dobu určitou tedy smí přesáhnout 3 roky, ode dne vzniku prvního pracovního poměru zaměstnance/kyně se Zaměstnavatelem smí být opakována více než dvakrát a je možné uzavřít další pracovní poměr na dobu určitou před uplynutím tří let od skončení předešlého pracovního poměru zaměstnance/kyně se Zaměstnavatelem na dobu určitou.

- 6.3 Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody a pokud to atestační komise doporučí, je třeba, aby Zaměstnavatel nabídl uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou zaměstnancům/kyním, kteří/ré jsou vysokoškolsky vzdělanými pracovníky/cemi výzkumných útvarů. To by mělo být nabídnuto především zaměstnancům a zaměstnankyním zaměstnaným u Zaměstnavatele navazujícími smlouvami na dobu určitou 12 let a více a s úvazkem vyšším než 0,5, a to po konci platnosti první pracovní smlouvy uzavřené mezi Zaměstnavatelem a daným zaměstnancem/kyní, která přesáhne dobu 12 let. Sporné případy Zaměstnavatel projedná se zástupcem/kyní Výboru.
- 6.4 Smluvní strany se dohodly, že v souladu s Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a pracovníc AV ČR a Atestačním řádem Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i. bude v pracovních smlouvách zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří jsou vysokoškolsky vzdělanými pracovníky výzkumných útvarů, zakotvena jejich povinnost podstupovat atestace, přičemž skutečnost, že se atestací prokáže nezpůsobilost daného zaměstnance/kyně, může vést k rozvázání pracovního poměru z důvodu neplnění požadavků pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) Zákoníku práce, takže Zaměstnavatel může dát výpověď pouze zaměstnanci/kyní, jenž/jež byl/a Zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván/a k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a v přiměřené době je neodstranil/a. Zaměstnavatel se zavazuje vždy nejpozději 30 kalendářních dnů před zasedáním atestační komise výslovně upozornit příslušné vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně a členy a členky atestačních komisí na existenci bodů 6.2 a 6.3 Kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel se dále zavazuje projednat závěry atestačních komisí se zástupcem/kyní Výboru, pokud o to zaměstnanec či zaměstnankyně požádá ve svém stanovisku k závěrům atestační komise podle bodu 5 článku IV. Atestačního řádu Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i. Zaměstnavatel se konečně zavazuje na skutečnost uvedenou v předchozí větě výslovně upozornit všechny atestované pracovníky a pracovnice vždy nejpozději 7 kalendářních dnů před zasedáním příslušné atestační komise.
- 6.5 Uzavírání a prodlužování pracovních poměrů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří nejsou vysokoškolsky vzdělanými pracovníky či pracovnicemi výzkumných útvarů pracoviště podle článku 21 Přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR, se řídí ustanovením § 39 odst. 2 Zákoníku práce.

## **7. PRACOVNÍ DOBA**

- 7.1 Na jednotlivých pracovištích Zaměstnavatele je zavedeno rovnoměrné rozvržení pracovní doby v souladu s Pracovním řádem FLÚ (Část IV., Článek 14). Opatření týkající se hromadné úpravy rozvržení pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci předem projedná Zaměstnavatel podle ustanovení § 99 Zákoníku práce s Výborem.
- 7.2 Pracovní doba zaměstnanců a zaměstnankyň se řídí ustanovením § 78 až § 100 Zákoníku práce.
- 7.3 Úprava pracovní doby je blíže rozpracována v Části IV. Pracovního řádu, se kterým jsou všichni zaměstnanci a zaměstnankyně seznámeni při vzniku pracovního poměru, ode dne vzniku dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

## **8. PŘEKÁŽKY V PRÁCI**

- 8.1 Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně v práci dle ustanovení § 191 Zákoníku práce.
- 8.2 Nemůže-li konat zaměstnanec či zaměstnankyně práci z důvodu překážek na straně Zaměstnavatele podle ustanovení § 207 a § 208 Zákoníku práce a nebyl-li převeden na jinou práci, náleží zaměstnanci/kyni za toto období náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.

## **9. DOVOLENÁ**

- 9.1 Pravidla čerpání dovolené se řídí ustanovením § 211 až § 223 Zákoníku práce a jsou blíže rozpracována v Pracovním řádu (Část VI), s přihlédnutím k Příkazu ředitele FLÚ vydaného s předchozím souhlasem Výboru.
- 9.2 Smluvní strany se dohodly, že při stanovení čerpání dovolených všech zaměstnanců a zaměstnankyň je nutno přihlížet k zabezpečení úkolů Zaměstnavatele a taktéž k oprávněným zájmům zaměstnanců a zaměstnankyň, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku od narození do ukončení povinné školní docházky dítěte.

## **10. INDISPOZIČNÍ VOLNO**

- 10.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci/kyni v pracovním poměru na jeho žádost pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nejvýše 8 dnů v kalendářním roce z důvodu jeho zdravotní indispozice. Pravidla jeho čerpání jsou blíže rozpracována v článku 26 Části VII. Pracovního řádu.

## **ČÁST V.**

### **MZDOVÁ OBLAST**

## **11. MZDA A ODMĚNY**

- 11.1 Problematika mezd a odměn zaměstnanců a zaměstnankyň se řídí ustanovením § 109 až § 150 Zákoníku práce, podrobnosti stanoví Vnitřní mzdový předpis FLÚ v platném znění.
- 11.2 Veškeré změny Vnitřního mzdového předpisu Zaměstnavatel předem projedná s Výborem.
- 11.3 Pokud to ekonomické výsledky dovolí, bude Zaměstnavatel zvyšovat mzdy tak, aby nedocházelo k poklesu reálných mezd. V případě sporných otázek bude Zaměstnavatel přihlížet ke stanoviskům Výboru.

## **12. Odstupné**

- 12.1 Při skončení pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů přísluší zaměstnanci či zaměstnankyni odstupné dle ustanovení § 67 Zákoníku práce.
- 12.2 Za dobu trvání pracovního poměru se pro účely vyplácení odstupného považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.
- 12.3 Zaměstnanci/kyni, u něhož/níž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. D) Zákoníku práce nebo dohodou

z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem/kyní rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání a Zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle ustanovení § 270 odst. 1 Zákoníku práce, odstupné zaměstnanci/kyni nepřísluší.

- 12.4 Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek zaměstnance/kyně ve smyslu ustanovení § 351 až § 353 Zákoníku práce.
- 12.5 Odstupné je Zaměstnavatel povinen zaměstnanci/kyni vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u Zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem/kyní na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

### **13. SOCIÁLNÍ OBLAST**

- 13.1 V souladu se zákonem č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, vytváří zaměstnavatel ve spolupráci s Výborem k zajištění kulturních, sociálních a dalších potřeb všech zaměstnanců sociální fond.
- 13.2 Zdrojem sociálního fondu jsou:
  - a. Příděl ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost,
  - b. Příděl ze zisku zaměstnavatele ve výši schválené ředitelem pracoviště v příslušném kalendářním roce.
- 13.3 Plán užití prostředků sociálního fondu je uveden formou rozpočtu pro příslušný kalendářní rok.
- 13.4 Bližší podmínky užití sociálního fondu jsou samostatně upraveny ve Směrnici o benefitech platné od 1.1.2024.

## **ČÁST VI.**

### **PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

#### **14. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ**

- 14.1 Smluvní strany se dohodly na podpoře zkvalitňování odborného a profesního rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň s cílem zvyšovat jejich kompetence potřebné pro výkon práce.
- 14.2 Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro další odborný růst zaměstnanců a zaměstnankyň a formy prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace. Zaměstnavatel také umožní zaměstnanci či zaměstnankyni účast na dalším vzdělávání, pokud to rozvíjí kompetence potřebné pro výkon jeho/její pracovní činnosti.
- 14.3 Podmínky pro poskytování pracovního volna a úhrady nákladů na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců a zaměstnankyň upravuje ustanovení § 232 Zákoníku práce.



## **15. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

- 15.1 Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „**BOZP**“) je upravena ustanovením § 101 až § 108 Zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).
- 15.2 Cílem Smluvních stran je vytvořit takové pracovní prostředí, které zajistí bezpečný výkon práce, ochranu života a zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň v průběhu pracovního procesu. Prostřednictvím vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň Zaměstnavatel zajistí průběžné sledování úrovně pracovních podmínek na jednotlivých pracovištích a dodržování pracovní kázně zaměstnanců a zaměstnankyň z hlediska BOZP.
- 15.3 Odborová organizace je povinna aktivně spolupracovat se Zaměstnavatelem a odborně způsobilými zaměstnanci a zaměstnankyněmi zejména v oblasti prevence rizik; je oprávněna požadovat informace a vznášet připomínky a návrhy na opatření. Pravidelné bezpečnostní проверки pracovišť budou prováděny za účasti zástupce/kyně Výboru, pokud o to zástupce/kyně Výboru požádá. S postupem a výsledkem odstraňování zjištěných závad bude Výbor průběžně seznamován.

## **16. INFORMOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

- 16.1 Zaměstnavatel při informování zaměstnanců a zaměstnankyň postupuje v souladu s ustanovením § 276 a § 278 a § 279 Zákoníku práce.
- 16.2 Odborová organizace je povinna vhodným způsobem informovat zaměstnance a zaměstnankyně na všech pracovištích o své činnosti, zejména o obsahu a závěrech jednání se Zaměstnavatelem. Za tím účelem je Zaměstnavatel povinen umožnit Výboru, aby pro komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi využíval hromadné pošty a publikoval informace na webu Zaměstnavatele.
- 16.3 Smluvní strany jsou v souladu s ustanovením § 29 Zákoníku práce povinny s obsahem Kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance a zaměstnankyně nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla Kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům a zaměstnankyním.
- 16.4 Výbor se tímto zavazuje zabezpečit průběžnou informovanost všech zaměstnanců a zaměstnankyň o práci odborové organizace.

## **17. STÍŽNOSTI A PRACOVNÍ SPORY**

- 17.1 Zaměstnavatel je podle ustanovení § 276, odst. 9 Zákoníku práce povinen projednat se zaměstnancem či zaměstnankyní stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů.
- 17.2 Veškeré nároky, které vznikly zaměstnancům a zaměstnankyním z Kolektivní smlouvy, se uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru. Pracovní spory z těchto nároků rozhodují místně a věcně příslušné soudy.
- 17.3 Smluvní strany se dohodly zabezpečit, aby stížnosti a podněty zaměstnanců a zaměstnankyň podané k uplatnění individuálních nároků vyplývajících z Kolektivní smlouvy byly řešeny u Zaměstnavatele nebo příslušného odborového orgánu. O výsledku jednání vyrozumí zaměstnance a zaměstnankyně písemně ta strana, u které bylo podání uplatněno.

- 17.4 Stížnosti zaměstnanců nebo zaměstnankyň týkající se výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů budou projednány bez zbytečného odkladu bezprostředně Zaměstnavatelem, a pokud si to bude stěžovatel přát, za účasti člena Výboru.

## **ČÁST VII.**

### **VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

#### **18. ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍCH SPORŮ**

- 18.1 Kolektivní spory jsou spory o uzavření Kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a zaměstnankyním.
- 18.2 Řešení kolektivních sporů upravují ustanovení § 10 až § 31 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání obvyklých mezi smluvními stranami.

#### **19. ÚČINNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

- 19.1 Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu dvou let s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé Smluvní straně. Platnost této Kolektivní smlouvy se automaticky prodlužuje o další dva roky, pokud 6 měsíců před uplynutím její platnosti ani jedna ze stran nenavrhne její změnu.
- 19.2 Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

#### **20. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

- 20.1 Smluvní strany uzavírají tuto Kolektivní smlouvu v souladu se Zákoníkem práce, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími právními předpisy.
- 20.2 Smluvní strany se zavazují plnit závazky vyplývající z Kolektivní smlouvy ode dne jejího podpisu oběma Smluvními stranami.
- 20.3 Uzavřením této Kolektivní smlouvy se ruší platnost Kolektivní smlouvy ze dne 18. 12. 2017 včetně příloh a Dohody o možnosti uzavírat s vědeckými a vysokoškolsky vzdělanými odbornými pracovníky a pracovníci vědeckých oddělení Filosofického ústavu AV ČR, v.v.i. smlouvu na dobu určitou uzavřené dne 1. 10. 2013.
- 20.4 Změny Kolektivní smlouvy lze provádět pouze formou písemných očíslovaných dodatků po vzájemné dohodě Smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny bez průtahů vstoupit v jednání o změně Kolektivní smlouvy a jejím obsahu na žádost jedné ze Smluvních stran.
- 20.5 Tato Kolektivní smlouva je vyhotovena ve 2 stejnopisech stejné právní závaznosti.
- 20.6 Smluvní strany se dohodly, že každá ze Smluvních stran obdrží jeden stejnopis Kolektivní smlouvy.
- 20.7 Smluvní strany souhlasí s uveřejněním Kolektivní smlouvy v registru smluv. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit uveřejnění Kolektivní smlouvy prostřednictvím registru smluv v souladu se zákonem č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a registru smluv, ve znění pozdějších předpisů (zákon o registru smluv).

20.8 Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu Smluvních stran, účinnosti ke dnu 1.1.2024.

V Praze dne .....

.....

PhDr. Petr Kitzler, Ph.D., DSc.  
ředitel FLÚ

.....

Mgr. Alena Sarkissian, Ph.D.  
předsedkyně Výboru