



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE

uzavřená v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), zákonem č. 111/1998, o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími platnými obecně závaznými právními předpisy

mezi

Akademií múzických umění v Praze (dále „zaměstnavatel“ nebo „AMU“), se sídlem Malostranské náměstí 259/12, 118 00 Praha 1, IČO: 61384984, zastoupenou rektorem doc. Janem Hančilem

a

Základní organizací Vysokoškolského odborového svazu Akademie múzických umění v Praze (dále „ZO VOS AMU“), se sídlem Tržiště 18, 118 00 Praha 1, IČO: 71232125, zastoupenou předsedou výboru ZO VOS AMU MgA. Martinem Blažíčkem, Ph.D.

Část 1

Všeobecná ustanovení

1. Kolektivní smlouva je závazná pro AMU, ZO VOS AMU a všechny zaměstnance AMU.
2. Předmětem kolektivní smlouvy (dále „KS“ nebo „smlouva“) je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci AMU v oblasti právní, mzdové a sociální s cílem vytvořit a udržovat vzájemně dobré vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.
3. ZO VOS AMU zastupuje práva a zájmy všech zaměstnanců AMU, tedy i těch, kteří nejsou odborově organizováni.
4. Ujednání pracovních smluv, která sjednávají pro zaměstnance výhodnější podmínky, než stanoví tato KS, nejsou touto KS dotčena. V pracovní smlouvě nemohou být sjednány podmínky pro zaměstnance méně výhodně, než stanoví tato smlouva.

5. Rektor může pověřit plněním určitých povinností vyplývajících z této KS své podřízené zaměstnanec. Tuto skutečnost oznámí písemně ZO VOS AMU, nejpozději ke dni pověření.

Část 2

Spolupráce smluvních stran

Článek 1 - Vytvoření podmínek pro působení odborové organizace

1. AMU se zavazuje poskytovat ZO VOS AMU bezplatně zasedací místnost a technické vybavení nutné pro její činnost (např. telefon, fax, kopírku, počítač s tiskárnou, přístup na internet) a hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podkladové materiály.

2. AMU umožní ZO VOS AMU v záležitostech, které se týkají zaměstnanců, tyto oslovovat prostřednictvím hromadného e-mailu. ZO VOS AMU bude umožněno formou odkazu na webové stránky ZO VOS AMU prezentovat se na webových stránkách školy i jednotlivých fakult. AMU umožní ZO VOS AMU prezentovat záležitosti týkající se zaměstnanců také ve vyhrazených prostorách AMU a fakult.

3. AMU poskytne členu výboru ZO VOS AMU k výkonu jeho činnosti jako zástupci zaměstnanců v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

4. AMU bude respektovat právo ZO VOS AMU poskytnout ochranu a jednat s AMU o každém členu odborové organizace, který by byl AMU diskriminován z důvodu výkonu funkce v odborech. AMU se zavazuje, že zaměstnanci vykonávající odborovou funkci budou v organizaci po dobu výkonu funkce a ještě následujících 12 měsíců požívat zvýšenou ochranu v souvislosti s možnou výpovědí. Tato ochrana spočívá v ustanovení, kterým se AMU zavazuje, že nedá tomuto okruhu zaměstnanců výpověď bez předchozího souhlasu výboru ZO VOS AMU.

Článek 2 – Informování

1. Vedení AMU informuje písemně ZO VOS AMU o:

a) skutečných hrubých mzdách zaměstnanců v pracovním poměru (v přepočtu na celý úvazek) v jednotlivých tarifních třídách v členění dle fakult a přepočteného počtu zaměstnanců. Struktura hrubých mezd: tarif, osobní příplatky + směnnost, náhrady - v přepočtu na celý úvazek, ostatní složky mzdy (příplatek za vedení + příplatek za funkci garanta, odměny) bez přepočtu. Za jednotlivé složky mzdy bude zpracován průměr a medián.

Do výše uvedeného přehledu nebudou zahrnuti zaměstnanci se smluvní mzdou. O počtu zaměstnanců se smluvní mzdou a výši celkových mzdových prostředků vyplacených zaměstnancům se smluvní mzdou poskytne zaměstnavatel ZO VOS AMU agregovaná data za celou AMU.

Tuto informaci bude AMU poskytovat písemně do 15. 9. za období I. pololetí daného kalendářního roku a do 15. 3. za II. pololetí předcházejícího kalendářního roku.

b) o nově vzniklých a o skončených pracovních poměrech jedenkrát ročně. Zpráva bude obsahovat informace o době trvání sjednaných pracovních poměrů (doba neurčitá, doba určitá včetně délky) a bude odevzdávána vždy do 15. 9.

c) o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Souhrnnou zprávu o pracovních úrazech a nemocech z povolání bude zaměstnavatel poskytovat ZO VOS AMU jedenkrát ročně ve 4. čtvrtletí.

d) o ekonomické a finanční situaci AMU, důsledcích její činnosti na životní prostředí a ekologických opatřeních a ročních výsledcích hospodaření AMU a příslušných součástí, a to jednou ročně formou Výroční zprávy o činnosti a hospodaření AMU.

e) o zamýšlených strukturních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců v souladu s ustanoveními § 62 ZP.

f) o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele.

g) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobách oprávněných jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.

2. AMU bude ZO VOS AMU poskytovat materiály předkládané k projednání a schválení Akademickému senátu AMU (dále jen „AS AMU“), zabývající se mzdovými a pracovněprávními otázkami.

3. Zaměstnavatel poskytuje ZO VOS AMU informace uvedené v odstavcích 1 a 2 na e-mailovou adresu: odborny.amu@gmail.com.

4. ZO VOS AMU poskytne AMU písemný seznam funkcionářů výboru ZO VOS AMU, kteří jsou za ZO VOS AMU oprávněni jednat a uvede rozsah jejich oprávnění, a bude AMU neprodleně informovat o případných změnách.

Článek 3 – Projednání

1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a ZO VOS AMU, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody před uskutečněním opatření zaměstnavatele. Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku ZO VOS AMU. Smluvní strany se dohodly, že odlišné stanovisko každá z nich písemně odůvodní; nebude-li splněno toto ujednání, nebude splněn akt povinnosti projednání.

2. Kromě záležitostí vyjmenovaných v § 280 odst. 1 ZP AMU projedná se ZO VOS AMU:

a) změny organizace práce,

b) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,

c) Vnitřní mzdový předpis AMU,

d) podmínky využívání sociálního fondu,

e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

f) ekonomickou situaci zaměstnavatele,

- g) množství práce a pracovní tempo v souladu s ustanovením § 300 ZP,
- h) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance,
- i) otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- j) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců.

3. AMU si vyžádá předchozí písemný souhlas ZO VOS AMU:

- a) před vydáváním a při změnách pracovního řádu,
- b) k rozvrhu čerpání dovolených,
- c) v úkonech dle § 61 odst. 2 ZP.

4. AMU se zavazuje projednat se ZO VOS AMU podněty, které tato vznese. Týká se i podnětů uplatněných přímo zaměstnanci, výkladu jednotlivých ustanovení KS a jejich plnění. Zaměstnanec má právo uplatnit stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů také prostřednictvím ZO VOS AMU. Podněty ZO VOS AMU budou zasílány elektronicky na adresu: podnety.odboru@amu.cz (rektorát AMU).

5. AMU bude evidovat stanoviska výboru ZO VOS AMU, odpovídat na jeho písemné návrhy a dotazy a to v termínu do 21 dnů od jejich obdržení elektronicky na adresu odbory.amu@gmail.com a sdělovat, jaká případná opatření AMU učiní na základě těchto návrhů.

6. AMU se zavazuje předávat v dostatečném předstihu ZO VOS AMU podklady nutné pro projednání (minimálně 21 dní před požadovaným termínem pro obdržení stanoviska), a to elektronicky na adresu odbory.amu@gmail.com.

7. AMU umožní účast funkcionářů ZO VOS AMU, případně funkcionářů a pracovníků vyššího odborového orgánu, popř. nezávislého experta při řešení podnětů, stížností a oznámení zaměstnanců, budou-li tyto podněty, stížnosti a oznámení podány prostřednictvím nebo na vědomí výboru ZO VOS AMU. ZO VOS AMU o přítomnosti osob, které nejsou zaměstnanci AMU, informuje zaměstnavatele alespoň dva pracovní dny před vstupem výše uvedených osob do prostor AMU.

8. ZO VOS AMU bezodkladně projedná informace a opatření předložená zaměstnavatelem a nejpozději do 21 dnů od předložení mu oznámí své stanovisko.

9. ZO VOS AMU se zavazuje spolupracovat se zaměstnavatelem v souladu s platnými obecně závaznými právními předpisy a touto kolektivní smlouvou, zejména předávat v dostatečném předstihu (minimálně 21 dní) a písemně zaměstnavateli podklady nutné pro projednání.

10. Pokud ZO VOS AMU ve stanovené lhůtě 21 dní neodpoví na podnět zaměstnavatele, jenž má projednat, má se za to, že s danou věcí souhlasí.

Článek 4 – Závazky AMU

1. AMU se zavazuje respektovat právo zaměstnance odborově se organizovat.

2. Vedení AMU nebo jeho pověřený zástupce se na požádání výboru ZO VOS AMU zúčastní jeho jednání.

3. AMU se zavazuje zabezpečovat u členů odborové organizace výběr členských příspěvků formou srážek ze mzdy (§ 146, písm. c) ZP) a tyto odvádět nejpozději do 9. dne daného kalendářního měsíce na účet ZO VOS AMU, která se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména zabezpečit souhlas jednotlivých členů ZO VOS AMU s prováděním těchto srážek ze mzdy a včas vyrozumět AMU o případných změnách. Zaměstnanec – člen ZO VOS AMU – může svůj souhlas odvolat písemně nejméně jeden měsíc před počátkem příslušného zúčtovacího období.

Článek 5 – Závazky odborové organizace

1. ZO VOS AMU bude AMU podporovat při realizaci všech opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění provozu a výuky na AMU a zvyšování jejího věhlasu v zahraničí, nepřiči-li se to poslání odborů, které spočívá ve formulování, prosazování, obhajování, ochraně a podporování kolektivních a individuálních zájmů zaměstnanců při utváření a stanovení pracovních, sociálních, nebo hospodářských podmínek. Bude spolupracovat při provádění veškerých kroků, které povedou k efektivnějšímu způsobu hospodaření, vytváření racionálních pracovních příležitostí a zvýšení reálných mezd.

2. Výbor ZO VOS AMU se zavazuje nezneužít důvěrné informace poskytnuté AMU a zachovávat o nich mlčenlivost. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce.

3. ZO VOS AMU bude vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o závěrech jednání se zaměstnavatelem. Také seznámí zaměstnance se schváleným obsahem této KS, popřípadě s jejími změnami včetně dodatků.

Část 3

Pracovněprávní vztahy

Článek 1 – Pracovní poměr

1. ZO VOS AMU uznává právo AMU zaměstnat a přeložit kteréhokoliv zaměstnance v souladu se ZP. Zaměstnanec má právo podat v případě porušení zákona nebo z kvalifikovaných důvodů proti danému rozhodnutí:

a) stížnost adresovanou výboru ZO VOS AMU. Řešení stížností za součinnosti výboru ZO VOS AMU zabezpečí příslušný zástupce AMU nebo příslušné fakulty v termínu do 21 dnů od jejího obdržení.

b) návrh ve smyslu platných pracovních předpisů u soudu.

2. AMU se zavazuje, že zamezí diskriminaci kteréhokoli zaměstnance 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. Zaměstnavatel dále zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.

Článek 2 – Vznik a zánik pracovního poměru

1. AMU se zavazuje, že při jednání před vznikem pracovního poměru seznámí budoucího zaměstnance nad rámec stanovený v § 31 ZP také s platnou KS a vnitřními předpisy AMU. Při nástupu do zaměstnání zaměstnanec obdrží odkaz na KS zveřejněnou na webových stránkách AMU. Zaměstnancům, kteří u AMU nastoupili do pracovního poměru, AMU uhradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku, bude-li tato AMU požadována.

2. Před vznikem pracovního poměru podepisuje přijímaný zaměstnanec Návrh na přijetí zaměstnance do pracovního poměru a jeho mzdového zařazení s vymezením tarifní mzdy a výše osobního příplatku, pokud je tento přiznán. Při vzniku pracovního poměru bude s každým zaměstnancem uzavřena písemná pracovní smlouva a každý zaměstnanec obdrží jedno její vyhotovení. Výjimkou jsou ti vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikne jmenováním do funkce podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, případně jiného zvláštního právního předpisu. Současně je zaměstnanci vydán mzdový výměr s uvedením zařazení do mzdové třídy, výše mzdového tarifu, příplatku za vedení, příplatku garanta studijního programu a příplatku za směnnost podepsaný odpovědným zaměstnancem nebo mzdový výměr s určením smluvní mzdy podepsaný odpovědným zaměstnancem. Popis pracovní činnosti určuje zaměstnanci nadřízený vedoucí zaměstnanec.

3. V případě zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy na dobu určitou seznámí zaměstnavatel zaměstnance 3 měsíce před stanoveným termínem skončení daného pracovního poměru s tím, že mu nehodlá pracovní poměr prodloužit.

Článek 3 – Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou u vědecko-výzkumných pracovníků

1. Vzhledem ke zvláštní povaze práce, kterou na AMU vykonávají vědecko-výzkumní pracovníci (práce na jednotlivých výzkumných projektech s časovým omezením, související umělecká a tvůrčí práce, průběžné hodnocení projektů), je možné při sjednávání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou pro tuto kategorii zaměstnanců nepostupovat podle § 39 odst. 2 ZP. Tato výjimka umožňující řetězení smluv na dobu určitou u dané skupiny zaměstnanců se sjednává na dobu platnosti této KS.

2. Zaměstnavatel bude při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v odstavci 1 postupovat takto:

a) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry na dobu určitou odpovídající potřebám daného projektu, tj. v souladu s pravidly financování a plánem personálního obsazení projektu, bez omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou.

b) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry na dobu určitou se zaměstnanci realizujícími projektové závazky zpravidla na dobu minimálně jednoho roku, výjimečně lze uzavřít pracovní poměr i na dobu kratší.

c) Zaměstnavatel bude zaměstnance minimálně 2 měsíce před uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, informovat o tom, zda mu nabídne další prodloužení pracovního poměru.

d) U zaměstnanců, kteří před zahájením práce na projektech vykonávali pedagogickou, vědeckou nebo jinou činnost, financovanou z jiných než projektových zdrojů, budou po

ukončení práce na projektech podmínky uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou posuzovány podle paragrafu 39 odst. 2 ZP, tzn. že u zaměstnanců, kteří před zahájením práce na projektech měli uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, bude po skončení práce na projektech postupováno podle paragrafu 39 odst. 2 ZP s tím, že se bude přihlížet k délce trvání pracovního poměru a počtu prodloužení pracovního poměru před zahájením práce na projektech.

Článek 4 – Ochrana zaměstnanců při propouštění z organizačních důvodů

1. AMU bude předkládat k projednání výboru ZO VOS AMU návrhy organizačních změn včetně seznamu změnou dotčených pracovních míst a zaměstnanců, u kterých pracovní místo v důsledku organizační změny zaniká, nejpozději 2 měsíce před účinností uvažovaných organizačních změn. Zároveň AMU navrhne možnosti případného dalšího pracovního zařazení zaměstnanců, kteří se v důsledku organizační změny stanou nadbytečnými, pokud takové možnosti existují.

2. Každý zaměstnanec, ohrožený ukončením pracovního poměru z organizačních důvodů, má právo ucházet se o volné místo na AMU ještě před tím, než bude nabídnuto jiným uchazečům o zaměstnání. Zaměstnavatel má povinnost přednostně mu toto místo nabídnout, splňuje-li pro toto pracovní místo kvalifikační předpoklady, případně bude schopen, po nabídnuté rekvalifikaci, těmto kvalifikačním předpokladům v přijatelném termínu vyhovět. Zaměstnavatel nabídku volných pracovních míst včas vhodným způsobem zveřejní na úřední desce a na webových stránkách rektorátu, fakult a pracovišť. Toto ustanovení se netýká míst obsazovaných na základě výběrových řízení.

3. Při rozhodování o výběru zaměstnanců, u kterých má dojít k rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn, se přihlíží k celkovým pracovním výsledkům, k délce pracovního poměru k AMU a dosažené kvalifikaci, jakož i případně změněné pracovní schopnosti, zdravotní a sociální situaci.

4. AMU se v případě reorganizace zavazuje dle možností přednostně řešit pracovní působení a případnou rekvalifikaci u zaměstnanců v pracovním poměru v předdůchodovém věku, tj. 5 let a méně před dosažením nároku na starobní důchod, a u zaměstnanců, kteří samostatně pečují o nezaopatřené děti.

Článek 5 – Skončení pracovního vztahu a odstupné

1. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze po předchozím projednání se ZO VOS AMU. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele podávané z důvodů uvedených v paragrafu 52 písm. a) až c) ZP bude výpověď se ZO projednána minimálně 30 dní předem.

2. Pokud je rozvazován pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval nejméně deset let, náleží mu vedle odstupného podle § 67 odst. 1 ZP další odstupné ve výši rovnající se jednomu průměrnému měsíčnímu výdělků.

3. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr na AMU trvá minimálně 5 let a u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů a jemuž ke dni rozvázání pracovního poměru

zbývá 5 let a méně k prvnímu odchodu do starobního důchodu, náleží vedle odstupného podle § 67 odst. 1 ZP další odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

4. Odstupné se zaměstnanci zvýší až na pětinasobek průměrného měsíčního výdělku, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby, a to o poměrnou část odstupného podle počtu kalendářních dnů, o kterou se výpovědní doba zkrátí.

5. Se zaměstnancem, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, projedná zaměstnavatel před jeho skončením možnosti prodloužení tohoto pracovního poměru v případě, že o takové projednání zaměstnanec požádá. Jednání o prodloužení pracovního poměru zaměstnavatel zahájí do 15 pracovních dnů ode dne doručení žádosti zaměstnance.

Článek 6 – Převedení na jinou práci

AMU se zavazuje, že nejpozději 7 pracovních dnů před převedením zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá jeho pracovní smlouvě, při nesouhlasu zaměstnance projedná uvedenou záležitost s výborem ZO VOS AMU. V případě jeho odlišného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Článek 7 – Dovolená a překážky v práci

1. Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce, dovolená ostatních zaměstnanců 5 týdnů. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného na příslušný kalendářní rok s předchozím souhlasem odborové organizace, a to každoročně do konce měsíce května. Návrh rozvrhu čerpání dovolené bude poskytnut ZO VOS AMU maximálně do 15. 6. s tím, že po tomto datu je možné rozvrh změnit.

2. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, které budou čerpány v době letních prázdnin.

3. Požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, poskytne zaměstnavatel dovolenou v rozsahu, na který zaměstnankyni – zaměstnanci vznikne právo ke dni nástupu na dovolenou.

4. AMU poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec stanovený příslušnými právními předpisy v těchto případech:

- a) 1 den k účasti zaměstnance na svatebním obřadu při svatbě nevlastního dítěte,
- b) 1 den k účasti zaměstnance na pohřbu nevlastního rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb této osoby,
- c) 1 den při úmrtí manžela či manželky, druha či družky nebo dítěte,
- d) 1 den při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance,
- e) 1 den v případě stěhování,
- f) 1 den v měsíci k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru,

g) 2 dny za měsíc zaměstnanci pečujícímu o zdravotně postižené dítě, nemohoucí osobu, žijící ve společné domácnosti nebo nemohoucí osobu příbuznou v přímé linii, za účelem doprovodu do zařízení sociální péče.

5. Vedoucí pracoviště může přiznat zaměstnanci volno s náhradou mzdy v rozsahu až tří pracovních dnů za půl roku (v běžném kalendářním roce do 30. 6. a do 31. 12.) z důvodů náhlé nevolnosti i bez lékařského potvrzení. Volno s náhradou mzdy nelze převádět do druhého pololetí ani do následujícího kalendářního roku. Toto volno nesmí být součástí rozvrhu dovolené dle článku 7 bodu 1) této části KS.

Část 4

Mzda a odměňování zaměstnanců

Článek 1 – Mzda

1. Odměňování zaměstnanců je prováděno podle Vnitřního mzdového předpisu AMU (dále jen „VMP“) schváleného AS AMU a registrovaného MŠMT a dle ustanovení této kolektivní smlouvy.

2. Mzda musí být formou mzdového výměru sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší, v souladu s § 113 odst. 3 ZP.

3. Jakákoliv změna pravidel pro odměňování zaměstnanců AMU bude v dostatečném předstihu projednána s ZO VOS AMU.

4. Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích AMU zaručují vzniklé nároky na tarifní mzdu a další nárokové složky mzdy stanovené VMP a touto KS.

5. Mužům i ženám přísluší za práci stejné hodnoty stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

6. Práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně v období 52 týdnů. Práce přesčas, která přesahuje 150 hodin ročně, bude písemně sjednána s jednotlivými zaměstnanci.

7. Ve mzdovém výměru zaměstnance jsou zakotveny mzdové závazky zaměstnavatele uvedené a podepsané v Návrhu na přijetí do pracovního poměru nebo v Návrhu na změnu mzdového výměru v tomto členění:

- výše tarifní mzdy;
- příplatek za vedení, pokud mu náleží;
- příplatek garanta studijního programu, pokud mu náleží;
- příplatek za směnnost (za celé odpracované hodiny ve výši 400,-Kč/úvazek), pokud mu náleží
- osobní příplatek, pokud je přiznán.

8. Mimo předchozí odstavce 7 náleží zaměstnanci při splnění dále uvedených podmínek:

- příplatek za zastupování v souladu s podmínkami čl. 9, část 2. VMP;
- příplatek za práci v sobotu a v neděli dle § 126 ZP;

- příplatek za práci ve svátek dle § 115 ZP;
- mzda za práci přesčas dle § 127 ZP;
- mzda za práci ve ztíženém, nebo zdraví škodlivém prostředí dle § 117 ZP;
- mzda za noční práci dle § 116 ZP;
- mzda při výkonu jiné práce;
- odměna za pracovní pohotovost;
- příplatek za rozdělenou směnu dle § 130 ZP.

9. Mimo odstavce 8 mohou být zaměstnanci dále nenárokově poskytnuty odměny dle čl. 13, části 1. VMP.

10. Akademickému pracovníkovi AMU se na jeho žádost poskytne tvůrčí volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy, dle § 76 zákona 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

11. Po dobu tvůrčího volna náleží zaměstnanci mzda ve výši přiznané smluvní mzdy, nebo ve výši součtu mzdového tarifu a osobního příplatku tak, jak byly akademickému pracovníkovi přiznány před nástupem tvůrčího volna, a to dle čl. 15 VMP.

12. AMU může sjednat se zaměstnancem smluvní mzdu. Podmínky sjednání smluvní mzdy stanoví čl. 14 VMP.

13. Mzdy zaměstnanců AMU jsou sjednány touto KS. Mzdy jsou touto KS sjednány ve výši uvedené v Příloze č. 1 této KS – Stupnice mzdových tarifů podle tříd. V případě rozporu mezi VMP a KS, je závazné sjednání mezd uvedené v této KS. AMU má v úmyslu dlouhodobě respektovat výši zaručené mzdy.

Článek 2 – Tarifní mzda

1. Tarifní mzda je zaměstnancům přiznána na základě zařazení do mzdových tříd dle VMP.

2. Do mzdové třídy je zaměstnanec zařazován podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadované pravidelně vykonávané nejnáročnější práce podle příloh č. 2, 3 nebo 4 platného VMP, nejvýše však do té třídy, pro kterou splňuje kvalifikační předpoklady. Kvalifikační předpoklady a požadavky pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy jsou uvedeny v platném VMP.

3. Předpokladem pro zařazení do mzdové třídy je dosažení určitého stupně vzdělání. Dosažením určitého stupně vzdělání nevzniká zaměstnanci nárok na zařazení do vyšší mzdové třídy.

4. Zaměstnanec je povinen pro zařazení do vyšší mzdové třídy předložit doklad o dosaženém vzdělání, který předloží zaměstnavateli.

5. Je-li zaměstnanec přeřazen do nižší tarifní třídy, přísluší mu dosavadní tarifní mzda do konce běžného kalendářního měsíce.

Článek 3 – Osobní příplatek

1. Zaměstnanec, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel přiznat osobní příplatek až do výše 100 % horní hranice mzdového tarifu přiznané třídy s ohledem na sjednanou týdenní pracovní dobu.
2. Osobní příplatek může být přiznáván na dobu neurčitou nebo na dobu určitou zejména po dobu trvání projektu s určením jeho ukončení.
3. V závislosti na plnění podmínek stanovených v odst. 1 může zaměstnavatel rozhodnout o zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku.
4. Zaměstnanec musí být se změnou výše osobního příplatku předem seznámen včetně zdůvodnění jeho změny. Upravená výše osobního příplatku náleží zaměstnanci od 1. dne následujícího kalendářního měsíce.

Článek 4 – Odměny

1. AMU může poskytnout dle čl. 13, části 1. VMP zaměstnanci v pracovním poměru jednorázovou odměnu ze stanoveného limitu mzdových prostředků:
 - a) Za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za poskytnutí pomoci při ochraně majetku AMU, při předcházení požárům a jiným živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život a zdraví,
 - b) v souvislosti s dovršením 50 let a 60 let věku nebo při prvním skončení pracovního poměru při přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod, při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele,
 - c) za práce a činnosti prováděné v doplňkové činnosti podle zvláštních předpisů,
 - d) za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, tvůrčích, vědeckovýzkumných úkolů a různých projektů včetně zahraničních, pokud je tato činnost vykonávána nad rámec pracovní náplně sjednané jako součást pracovní smlouvy.
2. O výši odměn rozhoduje rektor, prorektor, kvestor, děkan nebo tajemník a další vedoucí zaměstnanci v mezích svých pravomocí.
3. Odměny a jejich výše musí být řádně písemně zdůvodněny.
4. Odměny udělované dle čl. 4 odst. 1 písm. b):
 - při životním jubileu 50 let a 60 let se zaměstnanci uděluje odměna ve výši 4 000,- až 10 000,- Kč,
 - při prvním skončení pracovního poměru při přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod 4 000,- až 10 000,- Kč.

- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele včetně započtené doby zaměstnání u organizace, jejíž práva a povinnosti z pracovně-právních vztahů přešly na zaměstnavatele, bude zaměstnancům poskytnuta odměna ve výši 2 000,- Kč. Budou vyplaceny v plné výši bez ohledu na výši úvazku zaměstnance v roce, na které připadlo příslušné výročí.

5. Odměny udělované dle čl. 4 odst. 1 písm. b), budou vypláceny v měsíci, na který jubileum či splnění podmínek připadá a to s přihlédnutím k výši sepsanému pracovnímu úvazku zaměstnance. Podmínkou pro nárok na odměnu k tomuto výročí je minimální délka trvání pracovního poměru 5 let.

Část 5

Péče o zaměstnance

Článek 1 – Sociální fond

1. AMU zřizuje sociální fond (dále jen „Fond“), jehož zdrojem je minimálně 1 % z ročního objemu nákladů AMU na hrubou mzdu bez OON a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost.

2. Finanční prostředky Fondu budou použity na penzijní připojištění zaměstnanců v pracovním poměru nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců v pracovním poměru. Tento příspěvek se stanovuje ve výši 2 % vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance a to v minimální vyplácené výši 50,- Kč/měsíc a maximálně v částce 1 500,- Kč/měsíc .

3. Prostředky z Fondu mohou být použity na bezúročné půjčky zaměstnancům v pracovním poměru v sociální nouzi a v krizových životních situacích na základě písemné žádosti zaměstnance. Udělení takovéto půjčky navrhuje děkan, případně vedoucí dané organizační jednotky po projednání s ZO VOS AMU a schvaluje kvestor AMU. Maximální výše půjčky činí 10 000,- Kč.

4. Zůstatek finančních prostředků může být dále použit na příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců.

Článek 2 – Zvyšování kvalifikace a vzdělávání zaměstnanců

1. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

2. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace poměrně podílet.

3. V případě akademických pracovníků AMU může vedoucí pracoviště nebo děkan udělit zaměstnanci motivační odměnu spojenou s habilitačním řízením nebo řízením ke jmenování profesorem.

Článek 3 – Další péče o zaměstnance

1. AMU umožní letní rekreaci zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům v UVS Poněšice v délce 6 dnů. Rekreace se pořádá v pěti šestidenních turnusech za ceny stanovené interním předpisem AMU.

2. AMU umožní zaměstnancům využívat zvýhodněný firemní telefonní tarif, bude-li možné jej pro AMU vyjednat.

3. Zaměstnavatel dá přednost zaměstnancům v případě prodeje vyřazovaného majetku AMU. Konkrétní podmínky prodeje stanoví zaměstnavatel.

4. AMU umožní zaměstnancům, vykonávajícím práce zařazené do první kategorie práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví, absolvovat pracovně-lékařské prohlídky u svého registrujícího praktického lékaře. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené se vstupní pracovně- lékařskou prohlídkou.

5. AMU umožní zvýhodněné stravování pro zaměstnance (v ceně maximálně 80,- Kč za jedno hlavní jídlo bez polévky a nápoje) ve stravovacích zařízeních umístěných v objektech jednotlivých fakult a provozovaných třetími osobami.

Část 6

Oblast provozně technická a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 1 – Obecná ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví

1. Základní právní úpravu na tomto úseku vymezuje mezinárodní úmluva č. 155 Mezinárodní organizace práce, vyhláška MZV č. 20/1989 Sb., ustanovení § 101 až 108 ZP a právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. AMU zajistí bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 ZP).

3. AMU zajistí svým zaměstnancům přiměřené kulturní pracovní prostředí. Vedení AMU bude projednávat s výborem ZO VOS AMU podněty směřující ke zlepšení pracovního prostředí, které tento vznese.

4. AMU jako zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů (§ 102 odst. 3 ZP).

5. AMU zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích. Prověrka bude provedena v 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad zašle smluvní poskytovatel služeb BOZP kvestorovi a zástupci odborové organizace.

6. AMU se zavazuje informovat výbor ZO VOS AMU o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů hygienické služby, státního odborného dozoru, požární ochrany a kontrol odborových orgánů, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určité činnosti do 14 dnů, předkládat zprávy o odstranění závad a nedostatků.

Článek 2 – Pracovní úrazy a nemoci z povolání

1. Výbor ZO VOS AMU bude informován o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních úrazech na AMU souhrnně 1x ročně.

2. AMU ve spolupráci s výborem ZO VOS AMU zajistí postup při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a budou si počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105 odst. 1 ZP.

3. AMU bude předávat kopii záznamu o pracovním úrazu výboru ZO VOS AMU neprodleně po jeho sepsání. Výbor ZO VOS AMU je povinen se vyjádřit k navrhovaným opatřením. K vyšetření pracovních úrazů bude AMU zvat zástupce výboru ZO VOS AMU a projedná způsob a rozsah náhrady vzniklé úrazem, nebo nemocí z povolání. Pracovní úrazy a nemoci z povolání se odškodňují v souladu s příslušnými ustanoveními ZP.

4. V případě, kdy je zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti u AMU, je AMU povinna mu nabídnout vhodné pracovní místo, má-li ho k dispozici, případně mu účinně napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele.

Článek 3 – Ochranné pracovní prostředky

1. Osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“), osobní ochranné pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle směrnice kvestora.

2. AMU bude na základě vyhodnocení rizik poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení odstavce § 104 odst. 1 a 2 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění.

3. AMU se zavazuje poskytovat podle seznamu profesí osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky podle platných legislativních požadavků. Poskytování OOPP zaměstnancům nesmí zaměstnavatel nahradit finančním plněním. OOPP budou zaměstnancům poskytovány v plné výši na náklady AMU.

4. AMU bude dle vnitřní směrnice, která bude aktualizována ve spolupráci s výborem ZO VOS AMU a poskytovatelem pracovně lékařských služeb, poskytovat zaměstnancům OOPP. Směrnice musí být zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104 odst. 3 ZP a nařízení vlády

č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

5. AMU se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárníčka vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovní lékařské služby pro AMU.

Část 7

Závěrečná ustanovení

1. Tato smlouva nabývá platnosti v den, kdy obě strany smlouvu podepíší, a účinnosti dnem 1. 5. 2019. Uzavírá se na dobu tří let, tj. do 30. 4. 2022. Tato smlouva ruší a nahrazuje dosavadní kolektivní smlouvu uzavřenou dne 13. února 2018 včetně všech jejích dodatků. KS může kterákoliv ze smluvních stran vypovědět v šestiměsíční výpovědní době, která započne běžet od prvního dne následujícího měsíce, kdy byla výpověď druhé smluvní straně doručena.

2. Veškeré změny a doplňky této kolektivní smlouvy jsou podmíněny dohodou smluvních stran. Musí být vypracovány písemně ve formě číslovaného dodatku potvrzeného oprávněnými zástupci obou smluvních stran. Dodatky se po uzavření stávají nedílnou součástí KS. Jednání o změně KS se uskuteční do 21. dne ode dne jejího předložení navrhovatelem druhé smluvní straně. Dodatky jsou účinné ode dne jejich podpisu oběma smluvními stranami, není-li v nich uvedeno pozdější datum účinnosti.

3. KS bude uložena v zaměstnaneckém oddělení AMU, na sekretariátech děkanů fakult, na ZO VOS AMU a dostupná na webových stránkách AMU.

4. KS podléhá hodnocení a kontrole plnění jednotlivých závazků jedenkrát za rok. Hodnocení a kontrolu připravuje výbor ZO VOS AMU a projedná s AMU.

5. Nedílnou součástí této KS je její Příloha č. 1 – Stupnice mzdových tarifů podle tříd.

V Praze dne 30. 4. 2019

V Praze dne 30. 4. 2019

Za zaměstnavatele:

Za ZO VOS AMU:



doc. Jan Hančil
rektor
Akademie múzických umění v Praze



MgA. Martin Blažíček, Ph.D.
předseda výboru
Základní organizace Vysokoškolského
odborového svazu Akademie múzických
umění v Praze

Stupnice mzdových tarifů podle tříd

rozpětí mzdového tarifu	mzdová třída									
	1 až 4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
minimum	12 520	13 560	15 160	15 880	16 520	17 400	19 040	20 420	21 800	23 520
maximum	13 000	14 500	16 000	16 500	17 500	18 500	21 000	23 100	26 000	30 000

V Praze dne 30. 4. 2019

V Praze dne 30. 4. 2019

Za zaměstnavatele:

Za ZO VOS AMU:



doc. Jan Hančil
rektor
Akademie múzických umění v Praze



MgA. Martin Blažíček, Ph.D.
předseda výboru
Základní organizace Vysokoškolského
odborového svazu Akademie múzických
umění v Praze

