

Česká republika - Akademie věd České republiky

Kancelář Akademie věd ČR

se sídlem Praha 1, Národní 3, PSČ 117 20

IČ: 601 65 171

zastoupená Ing. Leošem Horníčkem, Ph.D., ředitelem

jako zaměstnavatel na straně jedné

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „AV ČR“ nebo „KAV“)

a

ZO Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu

Kancelář Akademie věd ČR

se sídlem Praha 1, Národní 3, PSČ 117 20

IČ: 406 12 775

zastoupená PhDr. Andrzejem Magalou,

předsedou Výboru ZO Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu KAV

jako zástupci zaměstnanců na straně druhé

(dále jen „odborová organizace“)

uzavřeli tuto **kolektivní smlouvu**:

ČÁST I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět kolektivní smlouvy

- 1.1. Tato kolektivní smlouva (dále jen smlouva) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vymezuje práva a povinnosti obou smluvních stran v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“).
- 1.2. Tato smlouva vychází z příslušných ustanovení právních předpisů a má charakter podnikové kolektivní smlouvy ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Článek 2

Závaznost a působnost smlouvy

- 2.1. Smlouva je závazná pro smluvní strany a vztahuje se bez ohledu na členství v odborech:
 - na všechny zaměstnance v pracovním poměru k zaměstnavateli, včetně členů orgánů AV ČR (dále jen „zaměstnanci“),
 - ve stanovených případech i na bývalé zaměstnance – důchodce, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali v AV ČR (dále jen „bývalý zaměstnanec“ nebo „důchodce“).

- 2.2. V případech, kdy dojde k rozporu smlouvy s vnitřními předpisy zaměstnavatele, je smlouva těmto předpisům nadřazena.

Článek 3

Zákaz diskriminace

- 3.1. Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné postavení všem zaměstnancům v souladu se ZP a zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).
- 3.2. V souladu se zákonem č. 198/2009 Sb. je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví ZP nebo zvláštní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

Článek 4

Zachování odborových práv

- 4.1. Smluvní strany se zavazují zabezpečit zachování odborových práv, a to zejména práva svobodného sdružování zaměstnanců a kolektivního vyjednávání v souladu s obecně závaznými právními předpisy.
- 4.2. Příslušným odborovým orgánem pro účely této smlouvy se rozumí Výbor základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu Kanceláře Akademie věd ČR (dále jen „VZO“).

Článek 5

Sociální smír

Na základě této smlouvy se obě smluvní strany zavazují zachovávat sociální smír.

ČÁST II.

PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Článek 6

Materiální podmínky

- 6.1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci místnost na jednání VZO.
- 6.2. Zaměstnavatel se zavazuje provádět se souhlasem členů odborové organizace měsíční srážky členských příspěvků ve výši 1 %, z čistého příjmu zaměstnance a poukazovat je bezodkladně na příslušný účet odborové organizace. Každý člen odborové organizace je povinen hlásit změnu v členství neprodleně mzdové účtárně.
- 6.3. Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností VZO výpočetní, rozmnožovací, spojovou techniku a kancelářské potřeby.

- 6.4. Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností VZO dopravní prostředky pro pracovní cesty a uhradí účelně vynaložené cestovní náhrady.

Článek 7

Organizační podmínky

- 7.1. Smluvní strany se dohodly, že odborová organizace bude vyvíjet svou činnost především mimo pracovní dobu. Zaměstnavatel nebude vyžadovat uplatnění této zásady při účasti na odborových konferencích a členských schůzích a předem oznámených jednáních zástupců odborové organizace s externími subjekty (např. jednání na odborovém svazu).
- 7.2. Zaměstnavatel poskytne členům VZO při práci k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu (např. zasedání, odborový sjezd, školení pro odborové funkcionáře či jiná školení zaměřená na odborovou činnost).
- 7.3. V zájmu oboustranné informovanosti je zástupce VZO pravidelně zván na zasedání Rady KAV. Podle obsahu projednávané problematiky se může účastnit ředitel KAV jako host jednání VZO. V případě naléhavosti se sejdou zástupci obou stran mimo plánované termíny na základě výzvy kterékoliv strany.
- 7.4. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné informace, konzultace a doklady k projednávané problematice. V rámci možností přihlíží ke stanoviskům odborové organizace.
- 7.5. VZO:
- zabezpečí průběžnou informovanost všech zaměstnanců o práci odborové organizace prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, Intranetu KAV, letáků na nástěnkách, apod.;
 - spolupracuje s vedením AV ČR při prosazování zásad maximální hospodárnosti při nakládání s majetkem a finančními prostředky zaměstnavatele;
 - spolupůsobí mezi zaměstnanci s cílem dosažení vysoké výkonnosti a stálého růstu odbornosti v práci všech zaměstnanců,
 - zajišťuje provoz půjčovny sportovních potřeb.
- 7.6. Zápis z jednání VZO se zveřejňuje na Intranetu KAV.
- 7.7. Zaměstnavatel umožní VZO vykonávat kontrolu:
- dodržování pracovněprávních předpisů a závazků kolektivní smlouvy, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům,
 - stavu a uplatňování organizačního a pracovního řádu KAV a ostatních vnitřních předpisů,
 - na úseku dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 7.8. Zástupci VZO jsou povinni ve smyslu § 276 odst. 3) ZP zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

ČÁST III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Článek 8

Pracovní vztahy

- 8.1. Zaměstnavatel je povinen informovat a případně projednat s VZO skutečnosti specifikované v § 279, 280 a 287 ZP a v ostatních případech uvedených v ZP.
- 8.2. V souvislosti s odhadem pravděpodobného vývoje zaměstnanosti v AV ČR poskytuje zaměstnavatel odborové organizaci informace o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních a organizačních záměrech a projednává s odborovou organizací přijetí adekvátních opatření.
- 8.3. Osobou oprávněnou jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je ředitel KAV.
- 8.4. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude uvážlivě přistupovat k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu § 39 ZP.
- 8.5. V případě podávání výpovědí v důsledku organizačních změn bude zaměstnavatel přihlížet především k pracovní výkonnosti zaměstnanců. Osamělým zaměstnancům, kteří pečují o nezaopatřené děti nebo zaměstnancům, kterým vznikne nejdéle do 3 let nárok na starobní důchod a nepřichází u nich v úvahu poskytování předčasného starobního důchodu, bude dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písmeno a) – c) ZP pouze ve výjimečných případech, nemá-li možnost je dále zaměstnat.
- 8.6. Opatření v případě hromadného propouštění podle § 62 odst. 2 – 5 ZP projedná zaměstnavatel s VZO nejpozději do 30 dnů před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům.
- 8.7. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je povinen zaměstnavatel předem projednat s VZO. Jedná-li se o členy VZO, vyžádá si zaměstnavatel předchozí souhlas VZO.
- 8.8. Zaměstnavatel se zavazuje podporovat oprávněné potřeby zaměstnanců v bytové a ubytovací oblasti.

Článek 9

Překážky v práci

- 9.1. Nemůže-li konat zaměstnanec práci z důvodu překážek na straně zaměstnavatele podle odst. § 207 ZP a nebyl-li převeden na jinou práci, náleží mu za toto období náhrada platu ve výši průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.
- 9.2. Požádá-li zaměstnanec z vážných důvodů o krátkodobé pracovní volno bez náhrady platu (1 – 3 dny), zaměstnavatel mu je může poskytnout, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zaměstnavatel též může umožnit zaměstnanci napracování takto zameškané doby, je-li to provozně možné. Požádá-li zaměstnanec z vážných důvodů o delší pracovní volno bez náhrady platu, zaměstnavatel mu je může poskytnout za předpokladu, že zaměstnanec již vyčerpal řádnou dovolenou a nebrání tomu vážné provozní důvody.

- 9.3. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu jeho zdravotní indispozice (dále jen „zdravotní volno“) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku pro pracovněprávní účely za těchto podmínek:
- pokud pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní rok, omluví mu zaměstnavatel nejvýše 3 dny v kalendářním roce,
 - pokud v daném kalendářním roce netrval pracovní poměr zaměstnance celý rok a zároveň trval alespoň 3 měsíce, omluví mu zaměstnavatel nejvýše 1 den v kalendářním roce,
 - zaměstnanec může čerpat zdravotní volno až po uplynutí 3 měsíců od vzniku pracovního poměru,
 - nevyčerpané zdravotní volno nelze převádět do dalšího kalendářního roku,
 - zaměstnanec, který žádá o zdravotní volno, vyplní formulář žádanky o dovolenou, ve kterém označí, že se jedná o zdravotní volno,
 - formulář podepisuje příslušný vedoucí zaměstnanec,
 - zaměstnanec může vyplnit tuto žádanku dodatečně, ale vždy po předchozím telefonickém odsouhlasení příslušným vedoucím zaměstnancem.

Článek 10

Dovolená

- 10.1. Zaměstnancům přísluší dovolená v délce 5 týdnů za kalendářní rok. Dobu čerpání určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, který bude předložen VZO nejpozději do 31. 5. příslušného roku. Při stanovení písemného rozvrhu dovolených je nutno přihlížet k zabezpečení úkolů zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.
- 10.2. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci dovolenou tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. V případě rozčlenění dovolené do více částí musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.
- 10.3. Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odst. 10.2., je zaměstnavatel povinen ji určit zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího roku. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak.
- 10.4. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání této dovolené až po skončení těchto překážek v práci.

ČÁST IV.

PLATOVÁ OBLAST

Článek 11

Plat

- 11.1. Platové náležitosti jsou upraveny ZP a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
- 11.2. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, oznámí ředitel KAV tuto skutečnost zaměstnanci písemně nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti, v případě snížení i včetně jejího zdůvodnění.
- 11.3. Platem se rozumí platový tarif dle platové třídy a platového stupně. Zaměstnancům se zaručují tyto další složky platu:
 - příplatek za vedení
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli
 - plat za práci přesčas, neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době
 - plat za práci ve svátek, neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
- 11.4. Výplatní termín je vždy šestého dne v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce vykonána. Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, provede se výplata v předcházející pracovní den. Plat je vyplácen v korunách českých.
- 11.5. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách. Tento doklad může mít listinnou nebo elektronickou podobu. Při použití elektronického dokladu si zaměstnavatel vyžádá od zaměstnanců písemný souhlas.

Článek 12

Nenárokové složky platu

- 12.1. Zaměstnanci, který dosahuje dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci může zaměstnavatel podle § 131 ZP přiznat osobní příplatek. Ve výjimečných případech může být přiznán osobní příplatek i zaměstnanci, který je ve zkušební době a dosahuje vynikajících pracovních výsledků.
- 12.2. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel podle § 134 ZP přiznat zaměstnanci odměnu.
- 12.3. Zaměstnancům jsou poskytovány odměny k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 7 000 Kč, s přihlédnutím k odpracované době v AV ČR. O výši odměny rozhoduje ředitel KAV na návrh ředitele příslušného odboru nebo vedoucího příslušného útvaru. O výši odměny členů orgánů AV ČR rozhoduje předseda AV ČR.

Článek 13

Ostatní plnění

- 13.1. Náhrada platu přísluší zaměstnancům v případech stanovených právními předpisy a poskytuje se ve výši průměrného výdělku.
- 13.2. Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů zrušení zaměstnavatele, jeho přemístění nebo z důvodů nadbytečnosti zaměstnance podle příslušných ustanovení ZP nebo dohodou z podnětu zaměstnavatele z důvodů uvedených výše, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši:
 - jedenásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
 - dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
 - čtyřnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- 13.3. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v bodě 13.2. dříve, než po uplynutí doby odpovídající výpovědní době, může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout vedle odstupného dle bodu 13.2. další odstupné, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončí pracovní poměr zaměstnance dříve, než uplyne doba odpovídající výpovědní době.
- 13.4. Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku.
- 13.5. Zaměstnancům se zaručují při pracovních cestách náhrady podle ZP a dalších právních a interních předpisů.

ČÁST V.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 14

Odborný růst a prohlubování kvalifikace

- 14.1. Smluvní strany se dohodly na nezbytnosti zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců s cílem zvyšovat jejich výkonnost a efektivnost jejich práce.
- 14.2. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro další odborný růst (vzdělávání), studium při zaměstnání a další formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců, případně jejich rekvalifikaci v souladu s potřebami zaměstnavatele.
- 14.3. Pokud účast na vzdělávání k prohloubení kvalifikace (školení, jazykové kurzy apod.) bude v zájmu zaměstnavatele, vyjádřeném souhlasem ředitele KAV, nebude od zaměstnanců požadována úhrada kurzového. Účast na takovém vzdělávání k prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. V případě, že zaměstnanec bez závažných důvodů neplní studijní povinnosti, může mu zaměstnavatel uvedené výhody odejmout.

Článek 15

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 15.1. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) je upravena ve vnitřních předpisech zaměstnavatele v souladu s obecně platnými právními předpisy. Cílem je vytvořit takové pracovní prostředí, které zajistí bezpečný výkon práce, ochranu života a zdraví zaměstnanců v průběhu pracovního procesu.
- 15.2. Prostřednictvím vedoucích zaměstnanců zaměstnavatel zajistí průběžné sledování úrovně pracovních podmínek na jednotlivých pracovištích a dodržování předpisů zaměstnanci z hlediska BOZP.
- 15.3. Zaměstnavatel zajistí zejména dodržování zákazu kouření v souladu se zákonem č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a s § 103 odst. 1 písm. l) ZP.
- 15.4. Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem a odborně způsobilými zaměstnanci zejména v oblasti prevence rizik; je oprávněna požadovat informace a vznášet připomínky a návrhy na opatření.
- 15.5. VZO bude průběžně seznamován s postupem a výsledkem odstraňování zjištěných závad v rámci pravidelných bezpečnostních prověrek pracoviště.

Článek 16

Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb

- 16.1. V souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb vytváří zaměstnavatel k zajištění kulturních, sociálních a dalších potřeb všech zaměstnanců AV ČR fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) ve výši 1,5 %, respektive 2 % od 1. 1. 2017, ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost, a to vždy pro příslušný rok – viz příloha č. 2.
- 16.2. O čerpání FKSP spolurozhoduje ředitel KAV a odborová organizace dle „Zásad tvorby a používání FKSP v AV ČR“ (dále jen „Zásady“) uvedených v příloze č. 1.
- 16.3. Čtvrtletní přehledy čerpání FKSP se zveřejňují na Intranetu KAV.
- 16.4. Na základě schváleného rozpočtu FKSP na dané období lze FKSP čerpat na:
 - stravování pro zaměstnance za podmínek stanovených v „Dohodě o podmínkách závodního stravování“, které jsou uvedeny v přílohách č. 3 a 3a této smlouvy;
 - kulturu;
 - rekreaci dětí zaměstnanců;
 - tělovýchovnou činnost;
 - dary;
 - pracovní výročí;
 - penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění;
 - sociální výpomoc;
 - setkání s bývalými zaměstnanci.

Článek 17

Stížnosti a pracovní spory

- 17.1. Nároky, které vznikly zaměstnancům z této smlouvy, se uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru. Pracovní spory z těchto nároků rozhodují soudy.
- 17.2. V zájmu předcházení pracovněprávním sporům se smluvní strany dohodly, že zabezpečí, aby podání (stížnosti, oznámení, podněty) zaměstnanců podané k uplatnění individuálních nároků vyplývajících z této smlouvy byly řešeny v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnanci svá podání mohou uplatňovat u zaměstnavatele nebo příslušného odborového orgánu. O výsledku jednání vyrozumí zaměstnanec písemně ta strana, u které bylo podání uplatněno.
- 17.3. Stížnosti zaměstnanců, týkající se činnosti AV ČR a jejích zaměstnanců, budou projednány bez zbytečného odkladu bezprostředním nadřízeným zaměstnancem, a pokud si to bude stěžovatel přát, za účasti člena VZO. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena do 5 pracovních dnů k řešení na úrovni vedení AV ČR.

ČÁST VI.

VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 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.
- 18.2. Řešení kolektivních sporů upravují příslušná ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání obvyklých mezi smluvními stranami.
- 18.3. V případě, že při jednání zástupců oprávněných uzavřít kolektivní smlouvu nedojde k jejímu uzavření, je každá smluvní strana oprávněna přizvat si na další jednání zástupce odborového svazu, nezávislého experta či jinou třetí osobu, od které lze důvodně očekávat, že objektivně přispěje k uzavření kolektivní smlouvy. Smluvní strana je povinna přizvání třetí osoby oznámit nejméně dva pracovní dny před jednáním druhé smluvní straně.
- 18.4. Smluvní strany se zavazují řešit případné kolektivní spory o plnění závazků této smlouvy prostřednictvím smírčí komise ve složení:
 - za zaměstnavatele: Ing. Leoš Horníček, Ph.D., JUDr. Beatrix Kuglerová, LL.M.
 - za VZO: Ing. Jitka Babická, PhDr. Andrzej Magala
- 18.5. Smluvní strany se dohodly, že složení této komise může být pro konkrétní projednávané otázky doplněno, či změněno.
- 18.6. Pokud se smírčí komisi nepodaří vyřešit spor do 15 pracovních dnů ode dne jeho oznámení komisi jednou ze stran, mohou smluvní strany, pokud se nedohodnou jinak, postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání, tj. vyřízení sporu postoupit řízení před zprostředkovatelem.

Článek 19

Závěrečná ustanovení

- 19.1. Tato smlouva je uzavřena na období od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2017. Smluvní strany se zavazují plnit závazky vyplývající ze smlouvy ode dne jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. března 2018.
- 19.2. Změny a doplňky smlouvy lze provádět pouze písemnou formou po vzájemné dohodě smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny bez průtahů vstoupit v jednání o změně smlouvy a jejím obsahu na žádost jedné ze stran.
- 19.3. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.
- 19.4. Tato smlouva je vyhotovena ve 2 stejnopisech.
- 19.5. Smluvní strany se dohodly, že stejnopisy této smlouvy budou uloženy u zaměstnavatele a u VZO. Současně bude znění této smlouvy k dispozici v elektronické podobě na Intranetu KAV.
- 19.6. Zaměstnavatel a VZO jsou povinni seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům na Intranetu KAV.

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:

- Příloha č. 1: Zásady tvorby a používání FKSP v AV ČR
Příloha č. 2: Schválený rozpočet FKSP AV ČR na jednotlivé roky platnosti kolektivní smlouvy
Příloha č. 3: Dohoda o podmínkách závodního stravování zaměstnanců AV ČR
Příloha č. 3a: Kalkulace ceny stravenky v AV ČR

V Praze 17. prosince 2015

.....
Ing. Leoš Horníček, Ph.D.
ředitel KAV

.....
PhDr. Andrzej Magala
předseda VZO KAV