Národní centrum zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i.
Základní organizace OS PVV ve Výzkumném ústavu rostlinné výroby, v. v. i.
Základní organizace OS SOO při Výzkumném ústavu zemědělské techniky Praha

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Praha 6 - Ruzyně

Národní centrum zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i.,

IČO 00027006, se sídlem Drnovská 507/73, 161 00 Praha 6 - Ruzyně,
zastoupená Ing. Jibanem Kumarem, Ph.D., ředitelem

a

Základní organizace OS PVV ve Výzkumném ústavu rostlinné výroby, v. v. i.,

IČO 65995091, se sídlem Drnovská 507, Praha 6 - Ruzyně, zastoupená předsedkyní Výboru základní organizace RNDr. Mgr. Leonou Svobodovou, Ph.D.

a

Základní organizace OS SOO při Výzkumném ústavu zemědělské techniky Praha,

IČO 75030608, se sídlem Drnovská 507, Praha 6 – Ruzyně, zastoupená předsedou Výboru základní organizace Ing. Petrem Hutlou, CSc.

uzavřeli tuto kolektivní smlouvu platnou od 1. 1. 2026

OBSAH

I.	Všeobecná ustanovení	4
II.	Zaměstnanost	5
III.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její kontrola	8
IV.	Rozpočet organizace a mzdy zaměstnanců	9
V.	Péče o zaměstnance	10
VI.	Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací	11
VII.	Výchovná a vzdělávací činnost	12
VIII.	Kontrola	12
IX.	Seznam zkratek použitých v Kolektivní smlouvě	13

I. Všeobecná ustanovení

§ 1

(1) Kolektivní smlouva (dále KS) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek, a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců a pro zachování sociálního smíru.

(2) Tato KS se vztahuje na všechny zaměstnance Národního centra zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i. (dále CARC) a je závazná pro všechny tři smluvní strany.

(3) Nároky, které vzniknou z této KS jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

§ 2

Odborové organizace, zastoupené každá svým Výborem základní organizace (dále VZO), jsou rovnoprávným a nezávislým partnerem vedení dále CARC. Mezi vedením CARC a odborovými organizacemi platí zásada nenarušitelnosti kompetence.

§ 3

(1) Tato KS je závazná pro strany, které ji uzavřely, i pro jejich případné právní nástupce. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS. O návrhu je druhá strana povinna jednat.

(2) V případě neuzavření nové KS k datu skončení platnosti této smlouvy trvá její účinnost až do uzavření nové. Až do přijetí změny oběma stranami je jejich povinností plnit platnou KS v dosavadním znění.

§ 4

Běžné otázky plynulého chodu CARC, budou projednávány na pravidelných poradách vedení CARC, za účasti zástupců VZO. Členové odborové organizace budou seznamováni s přijatými opatřeními.

§ 5

Veškeré záležitosti, k nimž bude vyžadováno stanovisko nebo projednání odborovými organizacemi, budou vyřizovány z obou stran písemnou formou s maximální lhůtou odpovědi do 10 kalendářních dnů.

§ 6

Pokud VZO dojdou k závěru, že pro vypracování stanoviska k závažným záležitostem potřebují souhlas svých členů, prodlužuje se tato lhůta nejdéle na 21 kalendářních dnů. O této skutečnosti bude vedení CARC odborovými organizacemi informováno písemně.

§ 7

Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat potřebné sociálně ekonomické i další informace, a to zejména:

a) zaměstnavatel poskytne VZO vnitropodnikové předpisy a směrnice a roční přehledy o hospodaření,

b) VZO poskytne vedení CARC, usnesení svých členských schůzí (konferencí) a zásadní programové a koncepční materiály.

§ 8

(1) Právo zaměstnanců na informace o činnosti centra a o zásadních otázkách souvisejících s jeho ekonomikou a rozvojem bude realizováno zejména prostřednictvím členských schůzí odborových organizací. Na členské schůze mohou být pozváni všichni zaměstnanci CARC. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům účast na členských schůzích základních odborových organizací a tuto účast započítá zaměstnancům do pracovní doby. Zaměstnavatel se zavazuje na požádání VZO poskytnout na těchto schůzích příslušné informace a vysvětlení.

(2) Zaměstnavatel projedná s VZO:

a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,

b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle platného znění Zákoníku práce (dále ZP),

c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,

d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v platném znění ZP a návazných předpisech.

(3) Za účelem informování zaměstnanců na všech pracovištích o činnosti odborových organizací, o obsahu a závěrech jednání se zaměstnavatelem a pro zveřejňování zápisů z porad vedení a schůzí VZO bude využit podnikový intranet.

§ 9

Do komise na pozice vedoucích pracovníků, kteří jsou vybíráni ve výběrovém řízení dle Organizačního řádu, bude pozván i zástupce odborových organizací, doporučený na základě dohody obou VZO.

§ 10

Obě strany se zavazují zachovávat důvěrnost a zabránit úniku informací při projednávání návrhů předložených protistranou se zárukou zabránění úniku informací zejména při projednávání individuálních záležitostí (např. výpovědi).

II. Zaměstnanost

§ 11

Zaměstnavatel se zavazuje, že při jednání před vznikem pracovního poměru jakož i před uzavřením dohody o pracovní činnosti seznámí fyzickou osobu nad rámec stanovený v ZP v platném znění také s platnou KS.

§ 12

Žádnému zaměstnanci nemůže být dána výpověď ze strany organizace bez důvodu. Za důvod k ukončení pracovního poměru nelze zejména považovat:

a) členství v odborové organizaci, účast na odborové práci,

b) skutečnost, že pracovník jedná nebo jednal jako zástupce kterékoli odborové organizace zaměstnanců CARC,

c) politické názory, příslušnost k rase, náboženství, národnosti nebo sociální původ či pohlaví a sexuální orientace.

§ 13

Pokud je připravována organizační změna týkající se bezprostředně nejméně 5 zaměstnanců, vedení seznámí odborové organizace s touto skutečností a návrhy na její řešení alespoň 1 měsíc předem.

§ 14

Vznikne-li z jakéhokoliv důvodu nové pracovní místo nebo bude uvolněno pracovní místo již zřízené, zveřejní vedení CARC oznámení pomocí svých webových stránek, jimiž budou zaměstnanci o takovém pracovním místě informováni.

§ 15

(1) Veškeré výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele budou předem projednávány s VZO. Za tímto účelem oznámí vedení CARC písemně VZO vždy alespoň 7 pracovních dnů před začátkem běhu výpovědní doby jména zaměstnanců, s nimiž hodlá zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr a důvod výpovědi. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru projedná ukončení pracovního poměru VZO neprodleně. V případě nesouhlasného stanoviska VZO zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

(2) Jde-li o člena výboru odborové organizace nebo o člena revizní komise odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat písemně příslušný VZO o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě do 1 měsíce od jeho udělení.

(3) Zaměstnanci, s nímž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 ZP písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, vyplatí zaměstnavatel při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 10 let,

d) čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let.

(4) Délka výpovědní doby a její běh se řídí ZP. V této době má zaměstnanec právo na 2 dny placeného volna za měsíc na hledání nového zaměstnání.

(5) Zaměstnancům, jimž byla doručena výpověď z důvodu zrušení instituce, náleží odstupné ve výši desetinásobku průměrného měsíčního výdělku.

§ 16

(1) Stanovená týdenní pracovní doba v CARC je 40 hodin. Je rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Přestávka v práci na jídlo v trvání 30 minut se poskytuje nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce.

(2) Vedení CARC umožní podle požadavků jednotlivých pracovišť zavedení dvou variant pružné pracovní doby. Základní pracovní doba se ve variantě 1 stanoví od 9.00 do 14.00 hodin a úseky volitelné pracovní doby od 6.00 do 9.00 a od 14.00 do 21.00 hodin, nebo ve variantě 2, která je umožňována pouze zaměstnancům se sjednanou kratší pracovní dobou, se stanoví základní pracovní doba od 9.00 do 12.00 a úseky volitelné pracovní doby od 6.00 do 9.00 a od 12.00 do 21.00 hodin. Celková délka směny zaměstnance však nesmí přesáhnout 12 hodin.

(3) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle v měsíčním vyrovnávacím období.

§ 17

V odůvodněných případech, a pokud povaha jejich práce tento režim umožňuje, může zaměstnavatel na návrh přímého nadřízeného sjednat se zaměstnancem změnu pracovní doby či možnost práce z domova. Obdobně může sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu. Tato ujednání budou mít vždy písemnou formu.

§ 18

(1) Kde se u zaměstnance s pružnou pracovní dobou neuplatňuje pružné rozvržení pracovní doby (zejména pracovní cesta, čerpání dovolené, důležité osobní překážky v práci), platí pro zaměstnance základní rozvržení pracovní doby. V tomto případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy a další náhrady dle ZP v platném znění.

§ 19

(1) Výměra dovolené v kalendářním roce sjednaná v této KS činí celkem 5 týdnů.

(2) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům převod nevyčerpané dovolené do příštího roku v souladu s platným ZP.

(3) Požádá-li o to zaměstnanec, může mu CARC poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy podle potřeby za předpokladu vyčerpaného nároku řádné dovolené v délce nejméně 4 týdnů. S tímto požadavkem zaměstnance je třeba souhlasu přímého nadřízeného.

§ 20

(1) Vedle pracovního volna pro překážky v práci na straně zaměstnance vyjmenované v ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v pracovním poměru tzv. osobní volno, které je prioritně určeno pro řešení krátké zdravotní indispozice zaměstnance nebo blízké osoby, ke studiu, osobnímu rozvoji nebo odpočinku.

(2) Poskytování osobního volna se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají dle sjednané pracovní smlouvy konat pro zaměstnavatele práci nejméně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (s pracovním úvazkem alespoň 0,5).

(3) Dny osobního volna mohou být poskytnuty v rozsahu 3 dnů za kalendářní rok a lze je uplatnit po jednotlivých dnech nebo po více dnech na sebe navazujících.

(4) Zaměstnanec, který plně ani částečně dny osobního volna v daném kalendářním roce nevyužije, nemá nárok na jejich převod do následujícího roku ani na kompenzaci náhrady mzdy v jakékoliv formě.

(5) Zaměstnanec může řádně čerpat dny osobního volna jen se souhlasem svého nadřízeného. Za vyčerpané dny osobního volna náleží zaměstnanci finanční kompenzace ve výši hrubé měsíční mzdy, kterou by jinak zaměstnanec obdržel za výkon práce v souladu s vnitřním mzdovým předpisem. Zaměstnavatel zajišťuje povinné finanční odvody stejně jako u mzdy za výkon práce.

(6) Dny osobního volna nelze poskytnout zaměstnancům ve zkušební době.

III. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její kontrola

§ 21

Vedení CARC spolu s VZO zajistí každoročně veřejnou prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Její součástí bude zejména kontrola dodržování norem sociálního vybavení pracovišť a kontrola vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP). K odstranění zjištěných nedostatků vypracuje vedení CARC harmonogram a bude kontrolovat jeho plnění. Veškeré náklady na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

§ 22

CARC poskytne OOPP, mycí a čisticí prostředky všem zaměstnancům bezplatně podle vlastního seznamu povolání, pracovních činností a pracovišť zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce (ZP v platném znění a platná Směrnice ředitele pro poskytování OOPP pro zaměstnance CARC).

§ 23

CARC uhradí v plné výši očkování proti klíšťové encefalitidě u těch zaměstnanců, kteří při své práci mohou přijít do styku se zdrojem nákazy a kteří o to požádají.

§ 24

CARC poskytne zaměstnancům z rizikových pracovišť příplatky podle platné vyhlášky pro příslušný druh rizika. Poskytování rizikových příplatků a jejich výši upravuje platná Směrnice ředitele pro poskytování příplatků při práci s rizikovými faktory a ve ztížených pracovních podmínkách.

IV. Rozpočet CARC a mzdy zaměstnanců

§ 25

(1) Zaměstnavatel bude informovat a projednávat s odborovými organizacemi základní vnitřní předpisy, zejména organizační řád a vnitřní mzdový předpis, před začátkem jejich platnosti. Pokud se jedná o materiály schvalované Radou instituce, projedná je zaměstnavatel nejdříve s VZO obou odborových organizací.

(2) Pro uplatňování mzdové politiky v CARC platí vnitřní mzdový předpis. Pokud při jeho projednávání podle odstavce 1 nedojde ke shodě, bude pokračovat kolektivní vyjednávání s ohledem na aktuální finanční situaci centra.

§ 26

Zaměstnavatel seznámí do konce příslušného kalendářního roku VZO s návrhem rozpočtu CARC na rok příští.

§ 27

Vedení organizace bude pravidelně pololetně seznamovat VZO s plněním schváleného rozpočtu.

§ 28

CARC může poskytnout zaměstnancům odměny:

a) k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a 60 let věku. Výše odměn je stanovena dle délky zaměstnání v CARC, takto:

5–10 let 5 000,- Kč
10–15 let 7 500,- Kč
15 a více let 10 000,- Kč

b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Odměna se poskytne do výše 10 000,- Kč, ve výjimečných případech až do výše 20 000,- Kč.

c) Při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši uvedené v § 28 odstavec a).

d) Zaměstnancům CARC, a cizím osobám, kteří se zasloužili o rozvoj centra a vědy mohou být uděleny medaile CARC dle platné směrnice ředitele CARC.

V. Péče o zaměstnance

§ 29

Vedení CARC zajistí:

a) úklid všech pracovišť, čištění a schůdnost komunikací areálu centra,

b) průběžnou kontrolu technického stavu hygienických zařízení a neprodlené odstranění zjištěných závad.

§ 30

(1) CARC poskytne příspěvek na stravování zaměstnanců, např. formou stravovacích poukázek (dále jen „nárok na stravování").

(2) Nárok na stravování vzniká zaměstnancům, kteří mají s ústavem uzavřenou smlouvu v hlavním pracovním poměru.

(3) Zaměstnanci vzniká nárok na stravování podle odst. 2 tohoto paragrafu, pokud vykoná práci pro CARC alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni.

(4) Zaměstnanci náleží příspěvek na stravování za nařízenou práci přesčas, v sobotu, v neděli a ve svátek při odpracování pracovní směny v délce alespoň 3 hodin z důvodu zajištění nezbytných prací (např. polní práce, sklizeň révy, péče o živé organismy apod.).

(5) Kalkulace úhrad bude vždy stanovena po vzájemné dohodě CARC s odborovými organizacemi. Finanční částka příspěvku na stravování je stanovena po vzájemné dohodě s VZO.

§ 31

(1) Sociální fond (dále SF) bude zaměstnavatel vytvářet ve výši dané platnými předpisy. O jeho čerpání bude odborová organizace průběžně informována.

(2) SF bude využíván v souladu se Zásadami pro čerpání prostředků SF podle stanoveného rozpočtu. Zásady a rozpočet jsou výsledkem jednání mezi CARC a odborovými organizacemi a jsou sjednávány každoročně. Platí vždy od 1. 1. kalendářního roku.

(3) V rámci schváleného rozpočtu a schválených Zásad pro čerpání prostředků SF rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.

§ 32

Součástí Zásad pro čerpání prostředků SF je možnost čerpání na věcné nebo peněžní dary, dary za mimořádnou aktivitu, na zápůjčku na bytové účely, na sociální zápůjčku a sociální výpomoc, na příspěvek na pensijní připojištění, multisport kartu a na další benefitní příspěvky s využitím benefitní karty Edenred Card 2v1, společnosti Edenred CZ s.r.o. Podmínky pro vyplácení výše uvedených benefitů jsou stanoveny v Zásadách pro čerpání prostředků SF.

§ 33

CARC umožní zaměstnancům (v souladu s předpisy zřizovatele) odkoupení vlastních výrobků (naturálií) za výhodných podmínek. K tomu vydá vnitropodnikovou směrnici.

VI. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

§ 34

CARC poskytne bezplatně odborovým organizacím vlastní místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu. Dále umožní pro organizační účely bezplatné užívání běžných komunikačních prostředků, výpočetní a rozmnožovací techniky, včetně potřebného materiálu a služeb.

§ 35

CARC umožní a započítá členům VZO a odborových orgánů do pracovní doby: výkon odborové funkce, účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech, odborných školeních či seminářích, provedení různých administrativních, organizačních a technických úkonů souvisejících s činností odborové organizace nebo s akcemi pořádanými společně s vedením CARC. VZO se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost.

§ 36

Odborové organizace zajistí a vedoucí pracovníci umožní proškolování členů odborových orgánů v rámci odborářských školení.

§ 37

Zaměstnavatel bude u členů odborových organizací zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a tyto odvádět nejpozději do výplatního termínu každého kalendářního měsíce na účet odborových organizací u peněžního ústavu.

VII. Výchovná a vzdělávací činnost

§ 38

(1) K prohloubení kvalifikace umožní vedení CARC v rámci pracovní doby zaměstnancům v souladu s potřebami zaměstnavatele navštěvovat vybrané formy dalšího odborného vzdělávání, např. jazykové kurzy, vzdělávací kurzy atd.

(2) Podle potřeb jednotlivých pracovišť umožní CARC svým zaměstnancům zvýšení kvalifikace na základě oboustranně uzavřené kvalifikační dohody.

VIII. Kontrola

§ 39

Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním ZP, Zákona o zaměstnanosti a ostatních pracovněprávních předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z této KS. Veřejná kontrola plnění této smlouvy proběhne na členských schůzích odborových organizací vždy jednou za rok. Kontrola nad dodržováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci bude prováděna vždy ke konci června, při závěrečném hodnocení prověrek BOZP.

§ 40

Nesplnění povinností a závazků vyplývajících z této smlouvy bude považováno za neplnění jedné ze základních povinností zaměstnavatele a bude předmětem kolektivního vyjednávání.

IX. Seznam zkratek použitých v Kolektivní smlouvě

KS = kolektivní smlouva

ZP = Zákoník práce

CARC = Czech Agrifood Research Center = Národní centrum zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i.

VZO = Výbory základní organizace

BOZP = bezpečnost a ochrana zdraví při práci

SF = Sociální fond

DPP = dohoda o provedené práci

DPČ = dohoda o pracovní činnosti

ZO OS PVV = Základní organizace Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu

Tato kolektivní smlouva je sepsána ve třech stejnopisech.

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu všemi třemi smluvními stranami a je účinná od 1. 1. 2026.

za

Základní organizaci OS SOO při Výzkumném ústavu zemědělské techniky, Praha

15. 12. 2025

Evid. číslo ZO: 20-0197-3106
1 Základní organizace OS SOO
při Výzkumném ústavu zemědělské techniky
Praha
Drnovská 507, 161 01 Praha 6 - Ruzyně
IČO: 75030608

Ing. Petr Hutla, CSc.
předseda

za

Základní organizaci OS PVV ve Výzkumném ústavu rostlinné výroby, v. v. i.

15. 12. 2025

RNDr. Mgr. Leona Svobodová, Ph.D.
předsedkyně

za

Národní centrum zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i.

15. 12. 2025

Ing. Jiban Kumar, Ph.D.
ředitel

Národní centrum zemědělského a potravinářského výzkumu, v. v. i.
-1-