

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany,

IČO: 00023752

zastoupený ředitelem PhDr. Petrem Winklerem, Ph.D.

(dále též „zaměstnavatel“ nebo „NUDZ“)

a

Nezávislá odborová organizace pracovníků Národního ústavu duševního zdraví (NOO NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 41190530

zastoupena předsedou Ústavní rady Ing. Janem Hubeným

(dále též „nezávislá odborová organizace“ nebo „NOO NUDZ“)

a

**Základní odborová organizace Národního ústavu duševního zdraví Odborového svazu pracovníků vědy a
výzkumu (ZOO NUDZ)**

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 11995092

zastoupena předsedou Výboru RNDr. Karlem Valešem, Ph.D.

(dále též „základní odborová organizace“ nebo „ZOO NUDZ“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

PREAMBULE

Základním posláním Národního ústavu duševního zdraví (NUDZ) je vědecká a výzkumná činnost zaměřená na duševní choroby a na oblast duševního zdraví. NUDZ poskytuje zdravotní služby a plní funkci klinické základny Kliniky psychiatrie a lékařské psychologie 3. LF UK.

NUDZ je držitelem „HR Excellence in Research Award“ (HR Award) za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí. Toto ocenění je zárukou evropského standardu péče o zaměstnance, otevřenost a transparentnost a kvalitu pracovního prostředí. A současně je závazkem pro pokračující rozvoj a vytváření příznivých podmínek pro pracovníky ve výzkumu a vývoji. Certifikát HR Award zahrnuje 40 principů stanovených Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců v NUDZ, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

Tato smlouva vychází z pracovněprávních a dalších předpisů, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“ nebo „ZP“), ze stanov odborových organizací a řídí se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

II.1. Odborové organizace

Zaměstnavateli budou písemně sdělována jména členů Ústavní rady (ÚR) NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ, včetně jejich změn, a to vždy do 15 dnů po zvolení nové ÚR/Výboru, eventuálně do 15 dnů poté, kdy dojde v průběhu funkčního období ke změně ve složení ÚR/Výboru.

Odborové organizace zastupují všechny zaměstnance NUDZ a mají všechna práva a povinnosti odborového orgánu. ÚR NOO NUDZ a Výbor ZOO NUDZ se zavazují, že na vyžádání poskytnou zápisy ze svých zasedání vedení NUDZ. Odborové organizace se zavazují prostřednictvím ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ umožnit 4x ročně účast zástupci zaměstnavatele na jednání ÚR NOO NUDZ, Výboru ZOO NUDZ.

II.2. Zaměstnavatel

Vedení NUDZ se zavazuje, že předsedové ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ (případně jejich zástupci) budou pravidelně zvaní na všechna zasedání Kolegia ředitele a budou také dostávat zápisy z těchto zasedání.

Zaměstnavatel se zavazuje včasné a vhodně informovat odborové organizace v souladu se zákoníkem práce a v případě požadavku informace projednat. Odborové organizace se zavazují vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Zaměstnavatel předloží odborovým organizacím dvakrát (2x) ročně přehled systému odměňování zaměstnanců, dále informace o celkových platových nákladech organizace, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin dle platného platového předpisu (dále jen „**roční přehled**“). Roční přehled bude obsahovat počty zaměstnanců, informace o počtu pracovních smluv sjednaných na dobu určitou včetně trvání jednotlivých smluv na dobu určitou. Roční přehled poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím písemně (např. formou prezentace) dvakrát do roka a to za 1. pololetí do 15. 9. daného kalendářního roku a za roční zúčtovatelné období do 15. 5. následujícího kalendářního roku.

Odborové organizace vnesou k ročnímu přehledu případné dotazy, na které buď zaměstnavatel odpoví písemně, nebo se smluvní strany dohodnou na zodpovězení dotazů při společném osobním jednání. Společné jednání se uskuteční do 14 dnů od doručení dotazů zaměstnavateli, pokud se strany nedohodnou jinak.

Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní 4x ročně účast zástupců odborových organizací na jednání vedení ústavu a na vyžádání poskytne zápisy z jednání.

Článek III.

PRACOVNĚ PRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III.1 Odstupné

Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle § 67 odst. 1 až 4 ZP.

III.2 Pracovní doba

Rozvržení pracovní doby je upraveno pracovním řádem nebo vnitřními a provozními předpisy zaměstnavatele. Přestávky na jídlo a oddech se podle §88 a 89 ZP nezapočítávají do pracovní doby.

Pracovní poměry na dobu určitou se řídí podle § 39 ZP. Dohoda o sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je přílohou KS.

Přesčasová práce, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, se řídí ustanovením § 93 a § 93a) Zákoníku práce.

Délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání, může činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Výkon pracovní pohotovosti se řídí ustanoveními § 95 ZP.

III.3 Dovolená na zotavenou a překážky v práci

Vedení NUDZ bude vytvářet podmínky umožňující optimální vybírání řádné dovolené (souvisle 2 týdny v letním období, přednost mají samoživitelky/ samoživitelé s nezletilými dětmi a rodiče s dětmi do ukončení ZŠ), pokud bude zabezpečen provoz na klinice a celkový chod ústavu.

Zaměstnancům NUDZ přísluší dovolená podle § 212 odst. 2 ZP, tj. 5 týdnů v kalendářním roce.

Na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne mají nárok zaměstnanci NUDZ, kteří po celý kalendářní rok konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé (podle § 215 ZP), tj. zdravotnický personál, sociální pracovníci, a to pokud splňují podmínky dané zákonem (§ 215 ZP).

Zaměstnanci, kteří po celý kalendářní rok konají práce s laboratorními zvířaty, mají na základě této kolektivní smlouvy nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Dodatkovou dovolenou není možno převádět do dalšího roku.

Čerpání dovolené podle ZP je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

Nemůže-li být dovolená takto vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji tak, aby byla vyčerpána nejpozději do poloviny následujícího kalendářního 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 alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení).

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

V pravomoci přímého nadřízeného je poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu v rozsahu nejvýše do 5-ti pracovních dnů v kalendářním roku, pokud byla vyčerpána řádná dovolená.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno dle §232.

Zaměstnanec NUDZ má nárok na pracovní volno bez náhrady platu k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru v délce 3 dnů v měsíci (nejvýše však na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců).

III.4. Metodika hodnocení

Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům srozumitelná a jasná pravidla pro kariérní rozvoj.

Systém kariérního rozvoje pracovníků musí být co nejtransparentnější a nesmí docházet k jakékoliv formě diskriminace. Přičemž princip rovných příležitostí, respektive jejich vyrovnávání, by měl být uplatňován v co největší míře.

Systém hodnocení je upraven směrnicí S/11/21 Systém vnitřního hodnocení zaměstnanců a navazuje na parametry udržení HR Award. Tato směrnice vychází z následujících právních norem a metodik: 1) doporučení komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES), k jehož principům se NUDZ zavázal, 2) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 302, odst. a), 3) zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje, 4) metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (Metodika 2017+).

Metodika hodnocení skupin, zakládání center a jejich hodnocení bude prováděna Vědeckou radou ústavu. Kritéria hodnocení zaměstnanců stanoví zaměstnavatel ve vztahu k pracovní náplni spojené se zastávaným místem.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI - POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v NUDZ v rámci stanoveném právními předpisy, především zákoníkem práce, nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Podrobně je upraveno Vnitřním platovým předpisem S/14/2021, který je přílohou této kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Oddělení lidských zdrojů je povinno vést záznamy o počtu odpracovaných let a měsíců v NUDZ každého zaměstnance. Na požádání předloží zaměstnanci k nahlédnutí jeho osobní spis.

IV.1 Příplatky k platu

Příplatky k platu zaměstnancům náleží v souladu s právní úpravou, zejména zákoníkem práce a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., případně nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

Osobní příplatky jsou nenároková složka platu a mohou být přiznávány zaměstnancům za dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky a za plnění většího rozsahu pracovních úkolů. Návrh na přiznání, snížení či odebrání osobního příplatku podává přímý nadřízený zaměstnanec, o přiznání rozhoduje vedení NUDZ.

IV.2 Odměny

Při stanovení výše odměn se postupuje podle ZP (§ 134 a §134a ZP). Cílovou odměnu za splnění mimořádných a zvláště významných úkolů stanoví zaměstnavatel před zadáním úkolu a bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu po splnění. Podrobně je upraveno Vnitřním platovým předpisem S/14/2021.

Zaměstnancům NUDZ pracujícím v chemických laboratořích, kteří pracují s jedy a jinými zdraví škodlivými látkami, avšak nesplňují podmínky pro přiznání zvláštního příplatku/příplatku za ztížení pracovního prostředí/dodatkové dovolené, může být přiznána mimořádná odměna v rámci řešeného grantu. O výši odměny rozhoduje zaměstnavatel na základě návrhu řešitele grantu a v souladu s vnitřním platovým předpisem.

IV.3 Výplata a splatnost platu

Výplatním termínem je 10. den následujícího měsíce. Pokud tento termín vyjde na den pracovního klidu, vyplácí se v nejbližším následujícím pracovním dni.

IV.4. Srážka z platu na činnost odborové organizace

Zaměstnavatel bude na žádost konkrétního člena ZOO NUDZ zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět nejpozději do 20. dne v měsíci na účet odborové organizace vedený u Fio banky, číslo účtu 2902118605/2010. Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost.

Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům ZOO NUDZ po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů., Nedojde-li v průběhu trvání kolektivní smlouvy ke změně v právní úpravě.

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Ve smyslu § 101 až 108 a § 322 ZP je vedení NUDZ povinno vytvářet podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu (směrnice S/20/2022 Pravidla BOZP a PO a směrnice S/22/2022 Stanovení organizace a zabezpečení požární ochrany a další navazující vnitřní normy NUDZ) . Zaměstnanci jsou povinni tyto předpisy a nařízení respektovat.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené se vstupní prohlídkou, a to za předpokladu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikne pracovní poměr. Zaměstnavatel zajišťuje zdravotní prohlídky prostřednictvím poskytovatele pracovně-lékařských služeb (závodního lékaře) FN Královské Vinohrady. Zaměstnanci zařazení do kategorie I (dle §37 zák. č. 258/2000 Sb.) pak absolvují vstupní lékařskou prohlídku u svého obvodního lékaře.

Zaměstnancům bude dále umožněna rehabilitace na fyzioterapii NUDZ na základě doporučení lékaře nebo za přímou platbu. Rehabilitaci v pracovní době povoluje přímý nadřízený.

Opatření pro zdolávání mimořádných událostí, zejména pokud jde o požáry, provozní havárie a jiné obdobné mimořádné události (protipožární řád, havarijní plán, evakuační řád apod.) zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi.

Osobní ochranné pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Tento seznam tvoří přílohu kolektivní smlouvy.

Objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena NOO NUDZ a pověřeného člena ZOO NUDZ, kteří budou členy příslušné komise.

Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti s odborovými organizacemi provede nejméně jednou za rok na všech pracovištích kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních platných předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nejpozději do 1 měsíce od provedení kontroly předloží k projednání odborovým organizacím výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně informovat o jejich odstranění.

Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace 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 (i) a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.

Zaměstnavatel seznámí všechny zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na pracovištích, kde povaha práce vyžaduje specifický přístup k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce, lze případné odlišnosti zajištění BZOP doplnit v dodatku KS.

Zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude usilovat o dodržování normativů kvality prostředí na pracovištích, tj. zajistí zaměstnancům dobré pracovní prostředí a ochranu zdraví a tomu odpovídající standardy pracovních podmínek.

Zaměstnavatel se zavazuje, že písemně seznámí odborové organizace se seznamem osobních ochranných pracovních prostředků, způsobem jejich přidělování a projedná s odborovými organizacemi změny v tomto seznamu.

V souladu s ustanoveními § 108 odst. 1 ZP zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti odborovým organizacím a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.

Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (§ 103 odst. 1 písm. l) ZP).

Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s odborovými organizacemi. Odborové organizace budou informovány o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.

Zaměstnavatel bude předávat kopii záznamu o pracovním úrazu odborovým organizacím neprodleně po jeho sepsání. Odborové organizace jsou povinny se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly v písemné podobě doručeny. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvat odborové organizace a projedná s nimi do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je předchozí kalendářní rok.

Zaměstnavatel zajistí v případě, kdy je zaměstnanec uznán za zdravotně postiženého v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti, vhodné pracovní místo, pokud takové vhodné pracovní místo v organizaci existuje, event. bude účinně napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel odškodnění pozůstalému manželovi/manželce a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 300.000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 300.000,- Kč.

Článek VI. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY

VI.1 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel bude trvale pomáhat vytvářet podmínky pro stravování zaměstnanců, ať již formou závodního nebo veřejného stravování, a to v souladu s § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, preferenčně v interních prostorách NUDZ k tomu určených. Příspěvek na stravování bude poskytován z FKSP a jeho výše se bude řídit platnou kolektivní smlouvou.

O způsobu zajištění stravování bude v přiměřeném předstihu informovat zaměstnavatel zaměstnance prostřednictvím hromadného e-mailu. Při změně formy stravování či provozovatele bude zaměstnavatel zaměstnance informovat s dostatečným předstihem prostřednictvím hromadného e-mailu. Při změně provozovatele stravování budou odborové organizace zapojeny do přípravy zadávacích podmínek.

VI.2. Péče o předškolní děti a rovné příležitosti

Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud to ekonomická situace zaměstnavateli umožní, bude spolupracovat s odborovými organizacemi na zajištění provozu dětské skupiny. V případě organizačních změn, které by zasahovaly do stávajících prostor dětské skupiny, zaměstnavatel vynaloží náležité úsilí, aby byl zajištěn přesun dětské skupiny do vhodných prostor v rámci budovy ústavu.

Odborové organizace budou pomáhat vytvářet podmínky pro zajištění provozu dětské skupiny.

V případě, že bude vypsán dotační program MPSV, zavazuje se zaměstnavatel podat žádost ve spolupráci s odborovými organizacemi, pokud splní podmínky dotačního programu a dotační program nebude představovat ekonomické riziko (např. splní podmínku obsazenosti).

VI.3 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

S účinností od 1. ledna 2024 se ruší vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, a podle této vyhlášky nebude od 1. ledna 2024 postupováno.

V zákoně č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „rozpočtová pravidla“) dochází s účinností od 1. ledna 2024 k úpravě § 48 odst. 8 věta první. Z této změny vyplývá, že výše základního přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb se snižuje z 2% na 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost na odměny a ostatní plnění. Nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přidělu k 1. lednu rozpočtového roku podle věty první se povinně použije na příspěvky na produkty sporeni na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, přičemž tato povinnost se týká rozpočtovaného základního

přídělu na rok 2024. Povinnost podle předchozí věty se nevztahuje na žádné peníze, které přijdou na účet fondu kulturních a sociálních potřeb do konce roku 2023.

Maximální měsíční příspěvek zaměstnavatele na spoření činí částku vypočtenou jako podíl poloviny přídělu určeného na rok 2024 a počtu zaměstnanců k prosinci 2023 vztažený na jeden měsíc. Od ledna roku 2024 je tato částka stanovena na 150,- Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Tato částka může být upravena dodatkem v závislosti na výši čerpání v první polovině roku. Příspěvek je podmíněn tím, že zaměstnanec si hradí sám penzijní pojištění v minimálně stejné výši, jako je aktuální příspěvek zaměstnavatele.

Společná ustanovení pro organizační složky státu i státní příspěvkové organizace jsou obsažena v § 65 rozpočtových pravidel.

FKSP je určen k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců ústavu a jejich rodinných příslušníků. Za rodinného příslušníka se považují manžel (manželka), druh (družka) a nezaopatřené děti.

Rozpočet FKSP 2023

Příjmy:

Počáteční stav k 1.1.2023	6.531.329,23 Kč
Příděl na rok 2024 (1% ze mzdového fondu, odhad)	2.062.200,35 Kč
FKSP celkem na rok 2023 (odhad)	4.124.400,70 Kč

Výdaje na rok 2023:

Příspěvek na stravování (40 Kč, odhad)	2.514.336,- Kč
Sociální výpomoc	0,- Kč
Dary (max. 15% přídělu)	0,- Kč
Výdaje celkem	2.514.336,- Kč
Rezerva	(doplnit) Kč

VI.3 Použití FKSP

O způsobu čerpání prostředků z FKSP budou spolurozhodovat odpovědný zástupce NUDZ a odborových organizací v souladu s §225 Zákoníku práce. Čerpání prostředků z FKSP není podmíněno členstvím v odborové organizaci.

Z fondu bude poskytován příspěvek na stravování pro ty zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru s minimálním pracovním úvazkem 0,6. Příspěvek na stravování bude zajištěn formou karty Edenred, na kterou budou nahrány odpovídající kredity pověřenými zaměstnanci zaměstnavatele měsíčně (zpětně, vždy za předešlý měsíc), a to dle počtu odpracovaných dnů; za jeden odpracovaný den se považuje směna, ve které zaměstnanec konal práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce.

Nárok na příspěvek na stravování nevzniká v době čerpání řádné dovolené, v době dočasné pracovní neschopnosti, a během služební cesty) nebo během studijního volna. Zaměstnanci se přiznává další příspěvek na stravování za pracovní směnu, která trvá v úhrnu včetně přestávky v práci více než 11 hodin. Hodnota stravenky odpovídající výši příspěvku z FKSP činí 40,- Kč. V případě nutnosti může být během roku příspěvek z FKSP změněn a také může dojít ke změně ve způsobu poskytování příspěvku.

Z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, případně jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, pokud nebude zákonem upraveno odlišně. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nejvýše 15 000,- Kč, v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvýše 30 000,- Kč.

O výpomoc požádá zaměstnanec písemně prostřednictvím zástupce svého organizačního útvaru v NOO NUDZ nebo ZOO NUDZ, pokud zaměstnanec není členem žádné odborové organizace, může písemně požádat o výpomoc přímo zaměstnavatele. Sociální výpomoc je vyplácena v hotovosti a podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. Dary z FKSP lze poskytovat pouze zaměstnancům NUDZ. Celková výše darů z prostředků FKSP nesmí překročit částku 15% z přidělu do fondu na běžný rok. Věcné dary nepodléhají zdanění do výše 2 000,-Kč, peněžní dary jsou zdaňovány s platem. Zaměstnavatel je povinen upozornit odborové organizace na zaměstnance, kteří splňují podmínky pro poskytnutí odměn z FKSP při životních výročí 50ti let věku (a každých dalších 5-ti let věku) a při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Zaměstnancům NUDZ náleží v těchto případech odměna ve výši 4 000,- Kč (při pracovním úvazku 1,0, při nižším pracovním úvazku se poměrně krátí), pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trvá minimálně 2 roky. V případě, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval více než 20 let, bude mu při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně poskytnutý dar ve výši 8 000,- Kč (poměrně se krátí při nižším pracovním úvazku).

Z fondu FKSP lze poskytnout příspěvek na zájmové činnosti organizované NUDZ. Jedná-li se o kulturní či sportovní akci je nutné s dostatečným předstihem písemně nahlásit ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ a následně přiložit fakturu. Lze též přispívat na vybavení pro zájmovou či sportovní činnost, které je půjčováno zaměstnancům. Výše příspěvku musí být schválena ÚR NOO NUDZ, Výborem ZOO NUDZ a zaměstnavatelem, tak aby nebyla narušena rozpočtová kázeň fondu FKSP.

Z fondu FKSP bude poskytnut příspěvek na produkty spoření na stáří zaměstnancům. Příspěvek zaměstnavatele bude zajištěn formou měsíčního přispívání na produkt spojený se stářím. Zaměstnanec si produkt spojený se stářím sjedná z vlastní iniciativy a zaměstnavateli předá potřebné dokumenty k produktu. Zaměstnanci budou informováni oddělením lidských zdrojů o tom, jaké dokumenty mají zaměstnavateli dodat. Příspěvek bude náležet zaměstnancům NUDZ po skončení zkušební doby, a to během trvání pracovního poměru.

Po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené a v době, kdy zaměstnanec čerpá neplacené volno, pokud je tato doba delší než jeden celý kalendářní měsíc, zaměstnanci příspěvek dle tohoto odst. 3 tohoto článku VI. nepřisluší.

Dále bude postupováno v souladu s novou právní úpravou.

Článek VII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do 31.12.2024 a nabývá platnosti a účinnosti podpisem všech smluvních stran.

Smluvní strany seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí vyvěšení kolektivní smlouvy na intranetových stránkách NUDZ a zajistí, aby byla k nahlédnutí na personálním oddělení a pracovištích zaměstnavatele.

Plnění této kolektivní smlouvy bude pravidelně kontrolováno na zasedáních NOO NUDZ a ZOO NUDZ.

Pro zaměstnance NUDZ je kolektivní smlouva k dispozici u předsedy ÚR NOO NUDZ, u předsedy ZOO NUDZ, u ředitele NUDZ a na intranetových stránkách NUDZ.

V Klecanech dne 19.12.2023

PhDr. Petr Winkler, Ph.D.

ředitel NUDZ

Ing. Jan Hubený

předseda NOO NUDZ

RNDr. Karel Valeš Ph.D.

předseda ZOO NUDZ

Příloha :

Vnitřní platový předpis

Systém vnitřního hodnocení zaměstnanců NUDZ

Dohoda o sjednávání prac. poměrů na dobu určitou

Seznam ochranných pracovních pomůcek