

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2019-2020

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)

(dříve Psychiatrické centrum Praha)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany,

IČO: 00023752

zastoupené ředitelem Prof. MUDr. Cyrilem Höschlem, DrSc., FRCPsych.

(dále též „zaměstnavatel“ nebo „NUDZ“)

a

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

(dříve NOO pracovníků Psychiatrického centra Praha)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 41190530

zastoupena předsedou Ústavní rady MUDr. Jiřím Renkou

(dále též „odborová organizace“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

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 odborovou organizací.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

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 odborové organizace a řídí se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

II.1. Odborová organizace

Zaměstnavateli budou písemně sdělována jména členů Ústavní rady (ÚR) nezávislé odborové organizace (NOO), včetně jejich změn, a to vždy do 15 dnů po zvolení nové ÚR eventuelně do 15 dnů poté, kdy dojde v průběhu funkčního období ke změně ve složení ÚR. ÚR NOO zastupuje všechny zaměstnance NUDZ a má všechna práva a povinnosti odborového orgánu. ÚR NOO se zavazuje, že poskytne zápisy ze svých zasedání vedení NUDZ. Odborová organizace se zavazuje prostřednictvím ÚR umožnit nejméně 4x ročně účast zástupci zaměstnavatele na jednání ÚR.

II.2. Zaměstnavatel

Vedení NUDZ se zavazuje, že předseda ÚR NOO NUDZ (případně jeho zástupce) bude pravidelně zvaný na všechna zasedání Kolegia ředitele a bude také dostávat zápisy z těchto zasedání.

O zásadních otázkách rozvoje organizace, hospodářských výsledcích a perspektivě organizace bude zaměstnavatel na základě ustanovení § 287 ZP písemně informovat ÚR NOO. Zaměstnavatel se zavazuje, že:

- předá ÚR přehled o hospodaření NUDZ, a to vždy nejpozději 3 měsíce po schválení zřizovatelem,
- jednou ročně (nejpozději do 31.5. následujícího roku) předá ÚR NOO přehled o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců NUDZ,
- bude neprodleně informovat ÚR NOO o zamýšlených strukturálních změnách a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců NUDZ,
- uhradí prokazatelné náklady, které vznikají v souvislosti s vypracováním a šířením kolektivní smlouvy (maximálně 10 000,- Kč/rok).

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ 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. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi tímž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního

poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. V případě zaměstnanců s přímou účastí na projektech nebo pregraduálních a postgraduálních studentů lze podmínky pro uzavírání pracovních poměrů upravit dohodou mezi zaměstnavatelem a NOO.

Přesčasová práce (§ 93 ZP), kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, je maximálně 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze práci přesčas zvýšit nad tento limit, zvýšení však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. nejvýše 416 hodin v období 52 týdnů 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 samozivitelky s nezletilými dětmi a matky s dětmi do ukončení ZŠ), pokud bude zabezpečen provoz na klinice a celkový chod ústavu.

Zaměstnancům NUDZ přísluší dovolená podle § 213 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 a sociální pracovníci. Pracovníci VPI Experimentální neurobiologie mají nárok na dodatkovou dovolenou za předpokladu, že pracují v laboratoři více než polovinu své pracovní doby.

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 konce 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 roce, pokud byla vyčerpána řádná dovolená.

Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci má zaměstnanec NUDZ 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).

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.

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 zaměstnance, o přiznání rozhoduje ředitel NUDZ.

IV.2 Odměny

Při stanovení výše odměn se postupuje podle ZP. Odměnu za splnění mimořádných a zvlášť významných úkolů stanoví zaměstnavatel před zadáním úkolu a bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu po splnění.

Odměny k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po vzniku nároku na starobní důchod, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům odměnu ve výši 3 500,- Kč při úvazku 1,0 (při nižším pracovním úvazku se úměrně odměna krátí). Odměna se vyplatí zaměstnanci do 30-ti dnů po splnění podmínek pro vznik práva na výplatu odměny.

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 předchozím pracovním dnu.

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 č. 3/2015 – Organizační zabezpečení BOZP a směrnice 4/2015 – Stanovení zabezpečení požární ochrany). 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 prostřednictvím poskytovatele pracovnílékařských služeb (závodního lékaře) - JACHTA v Klecanech- zaměstnancům NUDZ pracujícím ve ztíženém pracovním prostředí lékařskou preventivní péči 1x za dva roky (ve smyslu zákona č. 372/2011 Sb. a zákona č. 373/2011 Sb.). Zaměstnancům bude dále umožněna rehabilitace na fyzioterapii NUDZ na základě doporučení lékaře nebo za přímou platbu. Rehabilitaci v pracovní době povoluje přímý nadřízený.

Článek VI.

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY

VI.1 Stravování zaměstnanců a služební cesty

Zaměstnavatel bude trvale vytvářet podmínky pro stravování zaměstnanců formou závodního nebo veřejného stravování dle § 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. Příspěvek na stravování bude poskytován z FKSP a jeho výše se bude řídit platnou KS.

V případě, že je zaměstnanec NUDZ vyslán na pracovní cestu, má nárok na stravné. Výše stravného za tuzemské služební cesty se řídí vyhláškou č. 333/2018 Sb., výše stravného za zahraniční služební cesty vyhláškou č. 254/2018 Sb. (obě vyhlášky jsou zveřejněny na intranetových stránkách Oddělení finanční účtárny).

VI.2 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Prováděcí předpis k tvorbě a použití FKSP je vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

FKSP se vytváří v příspěvkové organizaci jednotným přidělem dle § 2 vyhlášky o FKSP ve výši 2% ročního objemu nákladů na platy, náhrady platu a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům.

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 na rok 2019/2020

Příjmy:

zůstatek z r. 2018	1 167 452,17 - Kč
příděl (2% ze mzdového fondu, odhad)	3 600 000,00 - Kč
příjmy celkem	4 767 452,17 - Kč

Výdaje:

příspěvek na stravování (40 Kč, odhad)	2 900 000,00 - Kč
sociální výpomoc	160 000,00 - Kč
dary (max. 15% přídělu)	540 000,00 - Kč
příspěvek na sportovní akce	50 000,00 - Kč
příspěvek na činnost posilovny	10 000,00 - Kč
rezerva	1 107 452,17 - Kč
celkem	4 767 452,17 - Kč

VI.3 Použití FKSP

O použití FKSP budou spolurozhodovat odpovědný zástupce NUDZ a ÚR podle ZP. Čerpání fondu není podmíněno členstvím v odborové organizaci.

Z fondu bude poskytován **příspěvek na stravování** pro ty zaměstnance, kteří jsou v NUDZ v pracovním poměru s minimálním úvazkem 0,6. Příspěvek na stravování bude zajištěn formou stravenek Ticket Restaurant, které budou vydávány pověřenými pracovníky měsíčně (zpětně) podle odpracovaných dnů; za odpracovaný den se považuje směna, ve které zaměstnanec konal práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce. Nárok na příspěvek nevzniká zejména za dobu dovolené, nemoci, pracovní cesty (pokud zaměstnanec stravné nárokoval) nebo 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.** 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 člen NOO písemně prostřednictvím zástupce svého úseku v ÚR, pokud zaměstnanec není členem NOO, může písemně požádat o výpomoc přímo ÚR. Sociální výpomoc je vyplácena v hotovosti a podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti.

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.

- NUDZ je povinen upozornit ÚR na zaměstnance, kteří splňují podmínky pro poskytnutí **odměn z FKSP při životních výročích 50ti let věku (a každých dalších 5-ti let věku) a při prvním 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 úměrně krátí), pokud pracovní poměr zaměstnance v NUDZ trvá minimálně 2 roky. V případě, že pracovní poměr zaměstnance v Psychiatrickém centru Praha a NUDZ trval více než 20 let, bude mu při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně poskytnutý dar ve výši 8 000,- Kč (také se úměrně krátí při nižším pracovním úvazku).
- **Odborová knihovna** je přístupná všem zaměstnancům NUDZ. Její provoz zajišťuje knihovnice pověřená ÚR. Beletristické knihy zakoupené Psychiatrickým centrem Praha od 1. 1. 1996 z FKSP jsou majetkem Psychiatrického centra Praha a tedy i NUDZ. Jejich zapůjčování společně s knihami NOO bude zajišťovat knihovnice, které bude vyplacený jednorázový dar z FKSP ve výši 2 000,- Kč koncem kalendářního roku.
- Mezi zaměstnance NUDZ, kteří zajišťují nad rámec svých pracovních povinností příspěvky na stravování (stravenky) bude přidělen dar z FKSP v celkové výši 15 000,- Kč.

Z fondu lze poskytnout **příspěvek na sportovní akce** organizované zaměstnanci NUDZ v případě, že se těchto akcí zúčastní minimálně 20 zaměstnanců NUDZ. Organizátor je povinen nahlásit akci předem ÚR a následovně přiložit k faktuře seznam všech účastníků akce. Celkově příspěvek nepřesáhne 50 000 Kč/rok.

Z fondu lze poskytnout **příspěvek na činnost posilovny NUDZ v maximální výši 10 000 Kč/rok.** Pracovník rehabilitace NUDZ, který odpovídá za posilovnu, předem nahlásí ÚR, na co bude příspěvek využit. Pro zaměstnance NUDZ budou návštěvy posilovny po pracovní době bezplatné.

Článek VII.

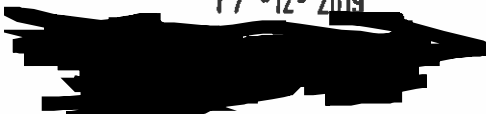
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ


Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku a nabývá platnosti a účinnosti podpisem obou smluvních stran. Její platnost je možno prodloužit dohodou smluvních stran maximálně o jeden rok.

Plnění této kolektivní smlouvy bude pravidelně kontrolováno na zasedáních ÚR NOO zaměstnanců NUDZ.

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

V Klecanech dne : 17 -12- 2019


Prof. MUDr. C.Höschl, DrSc., FRCPsych.
ředitel NUDZ


MUDr. Jiří Renka
Nezávislá odborná orgán.
předseda NOO NUDZ
pracovník
NÁRODNÍHO ÚSTAVU DUŠEVNÍHO
Topolová 748, 250 67 Klec