OBSAH

[1. ZÁHLAVÍ 6](#_Toc154755863)

[2. ÚVODNÍ USTANOVENÍ 9](#_Toc154755869)

[2.1. ÚČEL SMLOUVY 9](#_Toc154755870)

[2.2. PLATNOST A ÚČINNOST 9](#_Toc154755872)

[3. VZTAHY MEZI ÚČASTNÍKY SMLOUVY 9](#_Toc154755874)

[3.1. OBECNÁ USTANOVENÍ 9](#_Toc154755875)

[3.2. MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ 10](#_Toc154755876)

[3.3. VZÁJEMNÁ INFORMOVANOST A PROJEDNÁNÍ 10](#_Toc154755878)

[3.4. JEDNÁNÍ VE VZÁJEMNÉ SHODĚ 12](#_Toc154755879)

[3.5. ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ ZAMĚSTNANCŮ 12](#_Toc154755880)

[3.6. KONTROLA DODRŽOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ 13](#_Toc154755882)

[3.7. VÝBĚR ČLENSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ 13](#_Toc154755883)

[3.8. VÝKON ODBOROVÉ FUNKCE 13](#_Toc154755884)

[3.9. DAR ZO 13](#_Toc154755886)

[3.10. PODMÍNKY PRO ČINNOST SVAZU 13](#_Toc154755888)

[4. ZAMĚSTNANOST 14](#_Toc154755889)

[4.1. ZABEZPEČENÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ ZAMĚSTNAVATELE 14](#_Toc154755890)

[4.2. INFORMACE O ZAMĚSTNANOSTI 14](#_Toc154755894)

[4.3. VZNIK ZÁVISLÉ PRÁCE 14](#_Toc154755895)

[4.4. PRACOVNÍ POMĚR 14](#_Toc154755896)

[4.5. SJEDNÁNÍ ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA 15](#_Toc154755897)

[4.6. PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU 15](#_Toc154755900)

[4.7. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ 16](#_Toc154755901)

[4.8. OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ 16](#_Toc154755902)

[4.9. OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST 16](#_Toc154755903)

[4.10. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ 16](#_Toc154755904)

[4.11. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 17](#_Toc154755905)

[5. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU 19](#_Toc154755906)

[5.1. DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY 19](#_Toc154755907)

[5.2. ROZVRŽENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY 19](#_Toc154755910)

[5.3. PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA 20](#_Toc154755913)

[5.4. KONTO PRACOVNÍ DOBY 20](#_Toc154755914)

[5.5. ROZVRH SMĚN 21](#_Toc154755917)

[5.6. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY 21](#_Toc154755919)

[5.7. OSOBNÍ OČISTA 21](#_Toc154755920)

[5.8. PŘESTÁVKA V PRÁCI 21](#_Toc154755922)

[5.9. BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA 21](#_Toc154755923)

[5.10. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI 22](#_Toc154755925)

[5.11. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU 22](#_Toc154755927)

[5.12. PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU 22](#_Toc154755929)

[5.13. PRÁCE PŘESČAS 23](#_Toc154755931)

[5.14. NOČNÍ PRÁCE 23](#_Toc154755932)

[5.15. PRACOVNÍ POHOTOVOST 23](#_Toc154755933)

[6. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI 24](#_Toc154755935)

[6.1. OBECNÉ USTANOVENÍ 24](#_Toc154755936)

[6.2. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PÉČE 25](#_Toc154755937)

[6.3. KATEGORIZACE PRACOVIŠŤ 25](#_Toc154755938)

[6.4. OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY (OOPP) 26](#_Toc154755939)

[6.5. ZPŮSOBILOST ZAMĚSTNANCŮ 26](#_Toc154755940)

[6.6. KOUŘENÍ NA PRACOVIŠTI 27](#_Toc154755941)

[6.7.ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮA NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ 27](#_Toc154755942)

[7. MZDOVÁ OBLAST 27](#_Toc154755943)

[7.1. OBECNÁ USTANOVENÍ 27](#_Toc154755944)

[7.2. MINIMÁLNÍ MZDA 28](#_Toc154755945)

[7.3. ZARUČENÁ MZDA 28](#_Toc154755947)

[7.4. ODMĚŇOVÁNÍ 28](#_Toc154755948)

[7.5. MZDOVÉ PŘÍPLATKY 31](#_Toc154755950)

[7.6. PRÉMIE, VÝKONNOSTNÍ A MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY 36](#_Toc154755952)

[7.7. STABILIZAČNÍ ODMĚNA 36](#_Toc154755953)

[7.8. NORMY SPOTŘEBY PRÁCE 36](#_Toc154755955)

[7.9. DALŠÍ MZDA 36](#_Toc154755956)

[7.10. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH 36](#_Toc154755957)

[7.11. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK 37](#_Toc154755958)

[7.12. SPLATNOST A VÝPLATA MZDY 37](#_Toc154755959)

[7.13. MZDOVÝ VÝVOJ 37](#_Toc154755960)

[7.14. ZÁVĚREČNÉ MZDOVÉ UJEDNÁNÍ 38](#_Toc154755962)

[8. NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE 38](#_Toc154755963)

[8.1. CESTOVNÍ NÁHRADY 38](#_Toc154755964)

[8.2. NÁHRADY PŘI PŘELOŽENÍ A DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ 42](#_Toc154755966)

[8.3. NÁHRADY PŘI VÝKONU PRÁCE V ZAHRANIČÍ 42](#_Toc154755967)

[8.4. NÁHRADY PŘI PŘIJETÍ DO PRACOVNÍHO POMĚRU 43](#_Toc154755968)

[8.5. NÁHRADY ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE 43](#_Toc154755969)

[8.6. NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU 43](#_Toc154755970)

[9. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE 43](#_Toc154755972)

[9.1. PROSTOJ 43](#_Toc154755973)

[9.2. PŘERUŠENÍ PRÁCE V DŮSLEDKU NEPŘÍZNIVÝCH POVĚTRNOSTNÍCH VLIVŮ 44](#_Toc154755976)

[9.3. JINÉ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE 44](#_Toc154755979)

[9.4. ODPOČINEK PO NÁVRATU Z PRACOVNÍ CESTY 44](#_Toc154755980)

[10. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE 45](#_Toc154755981)

[10.1. DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE 45](#_Toc154755982)

[11. DOVOLENÁ 49](#_Toc154755983)

[11.1. VÝMĚRA DOVOLENÉ 49](#_Toc154755984)

[11.2. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST 50](#_Toc154755988)

[11.3. DODATKOVÁ DOVOLENÁ 50](#_Toc154755989)

[11.4. ZÁPOČET PŘEKÁŽEK V PRÁCI PRO ÚČELY DOVOLENÉ 50](#_Toc154755990)

[11.5. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ 51](#_Toc154755991)

[11.6. KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA NEOMLUVENOU ABSENCI 52](#_Toc154755992)

[11.7. DALŠÍ DOVOLENÁ 52](#_Toc154755994)

[12. PÉČE O ZAMĚSTNANCE 52](#_Toc154755995)

[12.1. TVORBA A UŽITÍ SOCIÁLNÍHO FONDU (\*FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB) 52](#_Toc154755996)

[12.2. ZÁSADY UŽÍVÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU(\*FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB) 53](#_Toc154755997)

[12.3. ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ 53](#_Toc154755998)

[12.4. BEZÚROČNÉ ZÁPŮJČKY A SOCIÁLNÍ VÝPOMOC 54](#_Toc154755999)

[12.5. ZDRAVOTNÍ PÉČE 54](#_Toc154756000)

[12.6. PŘÍSPĚVEK NA PŘÍSPĚVKOVOU LÁZEŇSKOU LÉČBU 55](#_Toc154756001)

[12.7. REKREACE ZAMĚSTNANCŮ 55](#_Toc154756002)

[12.8. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ 55](#_Toc154756003)

[12.9. SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ 55](#_Toc154756005)

[12.10. ZVÝHODNĚNÝ ODPRODEJ VÝROBKŮ 55](#_Toc154756006)

[12.11. ZAJIŠTĚNÍ DOPRAVY DO ZAMĚSTNÁNÍ 56](#_Toc154756007)

[12.12. PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU 56](#_Toc154756008)

[12.13. POUŽÍVÁNÍ PROSTŘEDKŮ ZAMĚSTNAVATELE 56](#_Toc154756009)

[12.14. PŘÍSPĚVEK NA POBYT DĚTÍ V PŘEDŠKOLNÍM ZAŘÍZENÍ 56](#_Toc154756010)

[12.15. POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ PROSTŘEDNICTVÍM POUKÁZEK 56](#_Toc154756011)

[12.16. DALŠÍ PLNĚNÍ ZE SOCIÁLNÍHO FONDU 56](#_Toc154756012)

[13. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ 56](#_Toc154756013)

[13.1. USTANOVENÍ O ZMĚNÁCH V KS 56](#_Toc154756014)

[13.2. KONTROLA PLNĚNÍ KS 56](#_Toc154756015)

[13.3. SPORY O PLNĚNÍ KS 57](#_Toc154756016)

[13.4. SEZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCŮ S KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU 57](#_Toc154756017)

[13.5. ULOŽENÍ KS 57](#_Toc154756018)

[13.6. PŘÍLOHY KOLEKTIVNÍ SMLOUVY 57](#_Toc154756019)

[13.7. SEZNAM PŘÍLOH 57](#_Toc154756020)

POMŮCKA KE ZPRACOVÁNÍ

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

NA ROK 2024Úvod

Oproti předchozím publikacím vzorové kolektivní smlouvy byla tato pomůcka zjednodušena odstraněním rámečků u textu kolektivní smlouvy. V návaznosti na soubor „Vzor KS zpracování“ to umožní snadněji zpracovat vlastní návrh kolektivní smlouvy, podle potřeby jej upravovat a následně zapracovávat změny, ke kterým dojde v průběhu kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem.

Návrhy jednotlivých ujednání kolektivní smlouvy jsou uvedené normálním typem písma Arial o velikosti 10 s nadpisy s odlišnou velikostí. Text, z něhož vyplývají nároky ze zákona, je vyznačen černě, možná smluvní ujednání šedou barvou. Pokud je uvedeno více variant, jsou tyto odlišeny od sebe barvou čísla a textem popisu.

Poznámky a upozornění (Vzorová KS.doc) jsou tištěny kurzivou písma Times New Roman černou barvou. Texty zákonů jsou tištěny šedou barvou menším typem písma.

Na CD je mimo soubor „Vzorová KS.doc“, který obsahuje poznámky, další soubor „Vzor KS zpracování.doc“, obsahující pouze text možných variant ujednání KS.

Vlastní návrh kolektivní smlouvy tak lze zpracovat přímo v tomto souboru následovně:

1. v souboru vymažte pro Vás nevhodné varianty ujednání (najeďte kurzorem na levý okraj textu, který chcete vymazat, jak se kurzor změní v šipku, stiskněte levé tlačítko myši, soubor se zabarví, stiskněte pravé tlačítko myši a potvrďte vyjmout)
2. ponechaný text upravte podle konkrétních podmínek zaměstnavatele a organizace tak, aby byl úplný, doplňte potřebné údaje do míst označených \_\_\_\_\_ a vymažte poznámky v závorkách (např. doplnění čísla přílohy, výše příplatku v Kč nebo v %, více jak 4 týdny apod.)
3. odmažte barevné označení variant, včetně barevných skrytých znaků (tyto znaky uvidíte po stisku tlačítka ¶ na horní liště
4. proveďte přečíslování kapitol a subkapitol, pokud byly některé z textu vypuštěny
5. kurzorem najeďte do obsahu smlouvy, stiskněte levé tlačítko myši následně pravé a potvrďte aktualizaci, seznam se upraví podle Vámi vytvořeného návrhu
6. nakonec dejte celý text návrhu do bloku a sjednoťte barvu písma na černou

Seznam použitých zkratek

ČSÚ Český statistický úřad

BOZP bezpečnost a ochrana zdraví při práci

FKSP fond kulturních a sociálních potřeb

KS kolektivní smlouva

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

NOS PPP Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy

NV nařízení vlády

OOPP osobní ochranné pracovní prostředky

Občz zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ROPO zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZPr

SF sociální fond-tato zkratka je použita i v případě, že jde o jinak nazvaný fond, který je tvořen ze zisku po zdanění, případně není fond vytvořen a používají se prostředky ze zisku po zdanění

SP státní podnik

ÚP úřad práce

VZO výbor základní organizace

VMF vyhláška ministerstva financí

VMZ vyhláška ministerstva zdravotnictví

ZBOZP zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

ZIP zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

ZO základní odborová organizace

RO regionální odborová organizace

MO místní odborová organizace

ZDP zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

ZVR zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících (rejstříkový zákon)

ZKV zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

ZPr zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

|  |
| --- |
| 1. ZÁHLAVÍ |

Varianta 1) KS uzavírá jeden zaměstnavatel a jedna základní organizace

|  |
| --- |
| KOLEKTIVNÍ SMLOUVA UZAVŘENÁ MEZI  Zaměstnavatelem:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  a  odborovou organizací  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupenou  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*) |

Varianta 2) KS uzavírá více základních organizací u jednoho zaměstnavatele

|  |
| --- |
| KOLEKTIVNÍ SMLOUVA UZAVŘENÁ MEZI  Zaměstnavatelem:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  a  odborovými organizacemi  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupenou  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupenou  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*) |

Varianta 3) KS uzavírá více základních organizací zastoupených koordinačním výborem s jedním zaměstnavatelem

|  |
| --- |
| KOLEKTIVNÍ SMLOUVA UZAVŘENÁ MEZI  Zaměstnavatelem:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  a  koordinačním výborem jednajícím jménem  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\*jméno a funkce)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*) |

Varianta 4) KS uzavírá více zaměstnavatelů a více základních organizací (skupinová kolektivní smlouva)

|  |
| --- |
| KOLEKTIVNÍ SMLOUVA UZAVŘENÁ MEZI  Zaměstnavateli:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  a  odborovými organizacemi  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupenou  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  zastoupenou  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce*) |

Varianta 5)KS uzavírá více zaměstnavatelů a více základních organizací zastoupených koordinačním výborem.

|  |
| --- |
| KOLEKTIVNÍ SMLOUVA UZAVŘENÁ MEZI  Zaměstnavateli:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\*přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ)  zastoupeným:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název zaměstnavatele, sídlo, IČ*)  zastoupeným:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**jméno a funkce \*na základě plné moci ze dne*)  a  koordinačním výborem jednajícím jménem  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO, IČ*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO a IČ*)  a  ZO NOS PPP  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\**přesný název, sídlo, org. číslo ZO a IČ*)  zastoupeným  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\* *jméno a funkce*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\* *jméno a funkce*)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (\* *jméno a funkce*) |

|  |
| --- |
| 2. ÚVODNÍ USTANOVENÍ |

Varianta 1) jedna základní organizace NOS PPP

|  |
| --- |
| 2.1. ÚČEL SMLOUVY  Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a nároky zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. |

Varianta 2) více základních organizací

|  |
| --- |
| 2.1. ÚČEL SMLOUVY  Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a nároky zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. |

Varianta 1) uzavření kolektivní smlouvy na dobu určitou

|  |
| --- |
| 2.2. PLATNOST A ÚČINNOST  Kolektivní smlouva je uzavřena na období od \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_do \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_a její účinnost počíná prvním dnem výše uvedeného období. Účinnost závazků, z nichž vznikají individuální nároky zaměstnanců, trvá až do doby účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejpozději do \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, pokud dále není stanoveno jinak. |

Varianta 2) uzavření kolektivní smlouvy na dobu neurčitou

|  |
| --- |
| 2.2. PLATNOST A ÚČINNOST  Kolektivní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé smluvní straně kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.  Účinnost kolektivní smlouvy začíná dnem \_\_\_\_\_\_\_\_\_. Účinnost závazků, z nichž vznikají individuální nároky zaměstnanců, trvá až do doby účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejpozději uplynutím \_\_\_\_\_ měsíců od skončení výpovědní doby, pokud dále není stanoveno jinak. |

|  |
| --- |
| 3. VZTAHY MEZI ÚČASTNÍKY SMLOUVY |

|  |
| --- |
| 3.1. OBECNÁ USTANOVENÍ  Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy. Dále se zavazuje, že členové odborových orgánů nebudou pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodňováni ve svých nárocích. Je nepřípustné i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.  Odborová organizace prohlašuje, že bude podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatele vedoucí k úspěšné činnosti podniku a zabezpečení jeho rozvoje a zavazuje se neporušovat sociální smír, pokud budou dodržovány vzájemné dohody uzavřené v pracovněprávních vztazích a ostatní závazky vyplývající z této KS a platné legislativy. Za tímto účelem se smluvní strany zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt, jednat bez zbytečného prodlení a tímto způsobem řešit i vzájemné spory. |

Varianta 1)

|  |
| --- |
| 3.2. MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ  Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci pro řádný výkon její činnosti v přiměřeném rozsahu provozní místnost (\**místnosti*) s nezbytným vybavením, umožní konání členských schůzí ve vhodných provozních prostorách a bude hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, jakož i náklady na potřebné podklady. |

Varianta 2)

|  |
| --- |
| 3.2. MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ  Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci pro řádný výkon její činnosti jednu místnost vybavenou nezbytným kancelářským nábytkem, počítačem, faxem a telefonem pro administrativní a schůzovou činnost výboru ZO NOS PPP.  K zajištění konání členských schůzí ZO NOS PPP poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zasedací místnost. |

|  |
| --- |
| 3.3. VZÁJEMNÁ INFORMOVANOST A PROJEDNÁNÍ |

**Varianta 1) obsahuje pouze odkaz na ZPr**

|  |
| --- |
| 3.3.1. Informace poskytované zaměstnavatelem  Zaměstnavatel poskytne výboru ZO NOS informace v rozsahu a způsobem uvedeným v § 278 odst. 2), § 279 a § 287 odst. 1) ZPr. |

Varianta 2) odkazuje na ZPr a sjednává formu nejnutnějších informací

|  |
| --- |
| 3.3.1. Informace poskytované zaměstnavatelem  Zaměstnavatel poskytne výboru ZO NOS informace v rozsahu a způsobem uvedeným v § 278 odst. 2), § 279 a § 287 odst. 1) ZPr.  Zejména pak pololetní a roční rozbory hospodaření, tj. rozvahu a výkaz zisku a ztráty nejméně v rozsahu povinně zveřejňovaných údajů nebo výroční zprávu včetně přílohy k účetní závěrce. Informace o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin.  Informace o vývoji průměrných mezd zaměstnanců bude poskytovat pololetně formou tiskopisu Pololetní mzdový výkaz pro NOS PPP.  Informace o vývoji pracovní neschopnosti zaměstnanců a nákladech zaměstnavatele na nemocenské pojištění.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Varianta 3) obsahuje podrobně rozepsané informace podle ZPr a formu nejnutnějších informací pro účely mzdových ujednání

|  |
| --- |
| 3.3.1. Informace poskytované zaměstnavatelem  Informováním se podle § 278 odst. 2) ZPr 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 tak, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečňovaným opatřením.  Zaměstnavatel poskytne výboru ZO NOS čtvrtletní a roční rozbory hospodaření, rozvahu a výkaz zisku a ztráty nejméně v rozsahu povinně zveřejňovaných údajů nebo výroční zprávu včetně přílohy k účetní závěrce.  Dále bude výbor informovat o:   * vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, informace o vývoji průměrných mezd zaměstnanců bude poskytovat pololetně formou tiskopisu Pololetní mzdový výkaz pro NOS PPP, * ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE), jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a ekologických opatřeních zaměstnavatele, * právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele, * základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, * opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, * nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou, * bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1) a § 108 a zákonem o ochraně veřejného zdraví a souvisejících zákonů, * vývoji pracovní neschopnosti zaměstnanců a s tím spojených nákladech zaměstnavatele. |

|  |
| --- |
| 3.3.2. Informace, které poskytne odborová organizace zaměstnavateli  ZO NOS PPP poskytne zaměstnavateli informace o:   * složení statutárního orgánu odborové organizace (\**výboru základní odborové organizace*) a osoby oprávněné jednat jejím jménem (\**předsedy nebo místopředsedy*) a informace o změnách složení tohoto orgánu, * zásadní programové a koncepční dokumenty, * výpisy z usnesení členských schůzí (konferencí), mající vztah ke kolektivní smlouvě, * informace o stupni odborové organizovanosti, * informace o společenských, kulturních nebo sportovních akcích, organizovaných odborovou organizací pro členy ZO a jejich rodinné příslušníky a o akcích spoluorganizovaných ZO a zaměstnavatelem. |

|  |
| --- |
| 3.3.3. Informace poskytované odborovou organizací zaměstnancům¨  Výbor odborové organizace se zavazuje:   * vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací podle bodu \_\_\_\_\_\_\_ (\**3.3.1. při zachování číslování*) této KS a projednání podle následujícího bodu\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**3.3.4 při zachování číslování*) této KS. * zachovávat mlčenlivost o informacích, které zaměstnavatel označí jako důvěrné, se kterými se seznámili při výkonu své funkce. Tento závazek platí i pro bývalé členy výboru odborové organizace po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce a pro odborníky, které si případně odborová organizace přizve na jednání se zaměstnavatelem. |

Varianta 1) se odkazuje pouze na zákonná ustanovení

|  |
| --- |
| 3.3.4. Právo na projednání  Zaměstnavatel projedná s výborem ZO NOS PPP pracovněprávní problematiku způsobem a v rozsahu uvedeném v § 278 odst. 3), § 280 a § 287 odst. 2) ZPr. |

Varianta 2) zdůrazňuje jen z pohledu ZO nejdůležitější projednávané oblasti a v ostatním se odkazuje na ZPr.

|  |
| --- |
| 3.3.4. Právo na projednání  Zaměstnavatel projedná s výborem ZO NOS PPP pracovněprávní problematiku způsobem a v rozsahu uvedeném v § 278 odst. 3), § 280 a § 287 odst. 2) ZPr.  Zejména\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (*\*nejdůležitější odrážky uvedené ve variantě 3 a další možná smluvně sjednaná projednání*) |

Varianta 3) přesně cituje ZPr

|  |
| --- |
| 3.3.4. Právo na projednání  Projednáním se ve smyslu § 278 odst. 3) ZPr rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.  Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací zejména následující otázky pracovněprávních vztahů:   * ekonomickou situaci zaměstnavatele a pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, * množství práce a pracovní tempo, * změny organizace práce, * systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, * systém školení a vzdělávání zaměstnanců, * opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci podle § 99 ZPr, * zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost u zaměstnavatele, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZPr, * nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, * převod podle § 338 až 342 ZPr, * bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1), § 108 ZPr a zvláštním zákonem, * opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců, * další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (větším počtem zaměstnanců se rozumí více jak 10 % zaměstnanců z celkového průměrného evidenčního počtu zaměstnanců) * převod zaměstnavatele, části zaměstnavatele nebo převodu úkolů na jiného zaměstnavatele a to před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, * rozsah kontroly ve smyslu ustanovení § 316 ZPr a o způsobech jejího provádění. |

|  |
| --- |
| 3.4. JEDNÁNÍ VE VZÁJEMNÉ SHODĚ  Smluvní strany jednají ve shodě v následujících otázkách:   * určení hromadné dovolené, * tvorbě a čerpání sociálního fondu (fondu kulturních a sociálních potřeb), * skončení pracovního poměru člena VZO výpovědí nebo okamžitým zrušením, * zvlášť hrubého porušení povinnosti zaměstnance podle § 301a ZPr, * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, |

Varianta 1) v rozsahu zákona

|  |
| --- |
| 3.5. ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ ZAMĚSTNANCŮ  Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jen pokud o to zaměstnanec požádá.  Projednání bude provedeno nejpozději ve lhůtě 30 kalendářních dnů od podání žádosti zaměstnance o tento způsob řešení jeho stížnosti. |

Varianta 2) sjednává projednání stížnosti zaměstnance i přesto, že nepožádal, aby tato stížnost byla projednána s odbory

|  |
| --- |
| 3.5. ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ ZAMĚSTNANCŮ  Smluvní strany projednají každou stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, a to i bez žádosti zaměstnance.  Projednání bude provedeno nejpozději ve lhůtě 30 kalendářních dnů od doručení stížnosti zaměstnance zaměstnavateli. |

|  |
| --- |
| 3.6. KONTROLA DODRŽOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ  Výbor ZO je oprávněn v případě potřeby provést kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů. O záměru provést kontrolu, jejím důvodu a rozsahu předem informuje zaměstnavatele. Zaměstnavatel poskytne VZO ke kontrole potřebnou součinnost. |

|  |
| --- |
| 3.7. VÝBĚR ČLENSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ  Zaměstnavatel provede srážku členských příspěvků zaměstnancům členům odborové organizace ze mzdy, případně jiných příjmů z pracovněprávního vztahu, na základě (*\*písemného*) souhlasu člena s touto srážkou. Za souhlas se považuje i dříve sjednaná dohoda o srážkách ze mzdy.  Sražené částky převede zaměstnavatel najednou na účet odborové organizace, a to vždy do \_\_ dne kalendářního měsíce za měsíc předcházející. |

Varianta 1) zákonný nárok

|  |
| --- |
| 3.8. VÝKON ODBOROVÉ FUNKCE  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci - členu odborového orgánu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:   * k výkonu odborové funkce  podle zákoníku práce, * k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, * pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech. |

Varianta 2) sjednává náhradu mzdy i za výkon jiné odborové činnosti a stanovuje rozsah volna

|  |
| --- |
| 3.8. VÝKON ODBOROVÉ FUNKCE  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci - členu odborového orgánu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:   * k výkonu odborové funkce podle zákoníku práce v potřebném rozsahu, * k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací v rozsahu\_\_\_\_\_\_\_\_(\* *více jak 5*) pracovních dnů v kalendářním roce, * k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech v rozsahu\_\_\_\_\_(\* *dnů v roce*). |

Varianta 1) stanovuje určení výše daru pevnou částkou

|  |
| --- |
| 3.9. DAR ZO  Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci jedenkrát ročně dar ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Kč. |

Varianta 2) stanovuje určení daru počtem členů a částkou na jednoho člena

|  |
| --- |
| 3.9. DAR ZO  Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci jedenkrát ročně dar ve výši násobku počtu členů a částky \_\_\_\_\_\_\_Kč. |

|  |
| --- |
| 3.10. PODMÍNKY PRO ČINNOST SVAZU  Zaměstnavatel umožní funkcionářům a pracovníkům NOS PPP vstup do svých prostor pro plnění funkcionářských a pracovních povinností, a to po předchozím oznámení takové návštěvy. |

|  |
| --- |
| 4. ZAMĚSTNANOST |

Varianta 1) stanovuje obecnou zákonnou úpravu.

|  |
| --- |
| 4.1. ZABEZPEČENÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ ZAMĚSTNAVATELE  Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů převážně zaměstnanci v pracovním poměru, výjimečně zaměstnanci pracujícími na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce a agenturními zaměstnanci. |

Varianta 2) sjednává navíc povinnost projednání při využívání agenturních zaměstnanců

|  |
| --- |
| 4.1. ZABEZPEČENÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ ZAMĚSTNAVATELE  Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů převážně zaměstnanci v pracovním poměru, výjimečně zaměstnanci pracujícími na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce.  Agenturní zaměstnance lze pro plnění úkolů zaměstnavatele využít po projednání s odborovou organizací, pokud to neohrozí zaměstnanost zaměstnanců v pracovním poměru. |

Varianta 3) sjednává zaměstnávání agenturních zaměstnanců pouze se souhlasem odborové organizace. Tuto podmínku lze současně zapracovat i do bodu 3.4. „Jednání ve vzájemné shodě“

|  |
| --- |
| 4.1. ZABEZPEČENÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ ZAMĚSTNAVATELE  Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů převážně zaměstnanci v pracovním poměru, výjimečně zaměstnanci pracujícími na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce.  Agenturní zaměstnance lze pro plnění úkolů zaměstnavatele využít pouze se souhlasem odborové organizace. |

Varianta 4) sjednává zaměstnávání agenturních zaměstnanců pouze na určených pracovištích, nebo k plnění přesně vymezených pracovních činností

|  |
| --- |
| 4.1. ZABEZPEČENÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ ZAMĚSTNAVATELE  Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů převážně zaměstnanci v pracovním poměru, výjimečně zaměstnanci pracujícími na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce.  Agenturní zaměstnance lze pro plnění úkolů zaměstnavatele využít na následujících pracovištích (\**pro výkon práce*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 4.2. INFORMACE O ZAMĚSTNANOSTI  Zaměstnavatel projedná s výborem ZO jedenkrát v kalendářním roce stav zaměstnanců, včetně jejich struktury a pravděpodobný vývoj zaměstnanosti.  Po uplynutí kalendářního měsíce podá zaměstnavatel, cestou personálního úseku, ZO informaci o nově sjednaných pracovních poměrech a ukončených pracovních poměrech za daný měsíc, s uvedením celkového počtu zaměstnanců. |

|  |
| --- |
| 4.3. VZNIK ZÁVISLÉ PRÁCE  Závislá práce vzniká u zaměstnavatele na základě písemné pracovní smlouvy, písemné dohody o pracovní činnosti nebo písemné dohody o provedení práce.  Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance při nástupu do práce s (\**platným pracovním řádem, s platnými předpisy k zajištění BOZP, vnitřními předpisy*) touto KS a konkrétními podmínkami, za nichž mají práci konat. |

|  |
| --- |
| 4.4. PRACOVNÍ POMĚR  Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.  V pracovní smlouvě zaměstnavatel, mimo povinné náležitosti, sjedná pravidelné místo výkonu práce pro účely cestovních náhrad.  V pracovní smlouvě zaměstnavatel uvede informace o mzdě, způsobu odměňování, splatnosti, termínu, místě a způsobu výplaty mzdy a dále údaje o kolektivní smlouvě, která obsahuje ujednání o dovolené, pracovní době a výpovědních dobách. |

Varianta 1) stanovuje zákonné důvody možnosti odvolání z pracovního místa

|  |
| --- |
| 4.5. SJEDNÁNÍ ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA  Zaměstnavatel je oprávněn sjednat v pracovní smlouvě možnost odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa, pokud je toto pracovní místo přímo podřízeno *(\*statutárnímu orgánu platí u zaměstnavatele právnické osoby) (\*zaměstnavateli, který je fyzickou osobou)* a zaměstnanců přímo podřízených výše uvedeným vedoucím zaměstnancům za podmínky, že jsou nadřízeni nejméně jednomu vedoucímu zaměstnanci.  Možnost odvolání je možné sjednat pouze v případě, pokud je sjednána podmínka, že zaměstnanec se může pracovního místa rovněž vzdát. |

Varianta 2) sjednává možnosti odvolání z pracovního místa s odvoláním na organizační řád

|  |
| --- |
| 4.5. SJEDNÁNÍ ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA  Zaměstnavatel je oprávněn sjednat v pracovní smlouvě možnost odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa pouze u zaměstnanců uvedených v organizačním řádu.  Možnost odvolání je možné sjednat pouze v případě, pokud je sjednána podmínka, že zaměstnanec se může pracovního místa rovněž vzdát. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější. |

Varianta 3) sjednává možnosti odvolání z pracovního místa konkrétních zaměstnanců podle organizační struktury zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 4.5. SJEDNÁNÍ ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA  Zaměstnavatel je oprávněn sjednat v pracovní smlouvě možnost odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa pouze u zaměstnanců na pozici \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Možnost odvolání je možné sjednat pouze v případě, pokud je sjednána podmínka, že zaměstnanec se může pracovního místa rovněž vzdát. |

|  |
| --- |
| 4.6. PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU |

Varianta umožňuje v rámci zásady, co není zakázáno je dovoleno stanovit okruh pracovních pozic, u kterých nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

|  |
| --- |
| 4.6.1. Okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou  Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat se zaměstnanci:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Varianta 1)

|  |
| --- |
| 4.6.2. Vymezení vážných provozních důvodů a důvodů spočívající v povaze práce podle § 39 odst. 4) ZPr  Pro sjednání pracovních poměrů na dobu určitou bez omezení zákonem, vymezují smluvní strany následující vážné provozní důvody (\**důvody spočívající v povaze práce*)   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Pracovní poměr na dobu určitou u zaměstnavatele lze opakovaně sjednat pouze jedenkrát. |

Varianta 2) řeší počet zaměstnanců v období zvýšené potřeby práce

|  |
| --- |
| 4.6.2. Vymezení vážných provozních důvodů a důvodů spočívající v povaze práce podle § 39 odst. 4) ZPr  Za vážné provozní důvody zaměstnavatele k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bez omezení se považuje sezónní zvýšená potřeba výkonu práce na úseku\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\* *výroby, balení, skladu apod.*).  Plnění pracovních úkolů bude zajišťovat\_\_\_\_\_\_(\**počet*) zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou dále jen kmenoví zaměstnanci a dále neurčený počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, podle potřeb zaměstnavatele.  V případě uvolnění pracovního místa kmenového zaměstnance doplní zaměstnavatel jejich celkový počet, z řad zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Při výběru zohlední především celkovou dobu zaměstnání u společnosti a pracovní výsledky. |
| 4.7. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ  Při hromadném propouštění zaměstnanců bude zaměstnavatel postupovat v těsné součinnosti s odborovou organizací ve smyslu § 62 ZPr.  Doba, kdy zaměstnavatel informuje ZO o svém záměru hromadně propouštět, se stanovuje na\_\_\_\_\_(\**více jak 30*) dnů před dáním výpovědí zaměstnancům. |
| 4.8. OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ  Při rozhodování o tom, se kterými zaměstnanci bude rozvázán pracovní poměr, bude zaměstnavatel přihlížet k sociálním hlediskům a nebude-li to nezbytné, nepřistoupí k rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti s osamělými zaměstnanci pečujícími o děti do 15 let, se zaměstnanci nad 50 let věku a s oběma manželi najednou, pokud u nich nevzniká nárok na poskytování starobního nebo invalidního důchodu III. stupně. |
| 4.9. OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST  Zaměstnavatel se zavazuje zveřejňovat nabídku volných pracovních míst. Nabídka bude zveřejňována formou dohodnutou s odborovou organizací a bude obsahovat zejména požadavky na kvalifikaci a délku praxe, zdravotní stav a datum možného nástupu. Zaměstnanci mají právo přihlásit se v termínu, který bude na zveřejnění uveden. Toto právo mají i bývalí zaměstnanci podniku, kteří byli uvolněni z důvodu organizačních změn.  Při obsazování těchto míst bude dána přednost vlastním nebo bývalým zaměstnancům, bude-li jejich kvalifikační úroveň a schopnost místo zastávat srovnatelná s jiným uchazečem. |

|  |
| --- |
| 4.10. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ |

Varianta 1) obecné znění

|  |
| --- |
| 4.10.1. Zaškolení a zaučení  Zaměstnavatel zaškolí a zaučí zaměstnance nastupující do práce bez kvalifikace nebo zaměstnance převedené na jinou práci, pokud je to nezbytné.  Zaučení a zaškolení se považuje za výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda. |

Varianta 2) s uvedením pracovních pozic, u kterých bude realizováno zapracování a zaškolení

|  |
| --- |
| 4.10.1. Zaškolení a zaučení  Zaměstnavatel zaškolí a zaučí zaměstnance nastupující do práce, nebo převedené k výkonu práce na pozici\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Zaučení a zaškolení se považuje za výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda. |
| 4.10.2. Odborná praxe absolventů škol  Zaměstnavatel umožní odbornou praxi absolventům středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce, podle svých potřeb.  Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší absolventům mzda. |

Varianta 1) obsahuje zákonné ustanovení

|  |
| --- |
| 4.10.3. Prohlubování kvalifikace  Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci uložit účast na školení, studiu nebo jiné formě přípravy za účelem prohloubení jeho kvalifikace potřebné pro výkon sjednané práce a to i u jiné právnické osoby.  Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat za účelem prohloubení jeho kvalifikace i kvalifikační dohodu se závazkem jeho setrvání v pracovním poměru po dobu maximálně 5 let, jestliže předpokládané náklady dosáhnou hranice uvedené v § 234 odst. 2) ZPr, tj. alespoň 75.000,-Kč. |

varianta 2) sjednává vyšší hranici pro uzavření kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace než je stanovena zákonem

|  |
| --- |
| 4.10.3. Prohlubování kvalifikace  Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci uložit účast na školení, studiu nebo jiné formě přípravy za účelem prohloubení jeho kvalifikace potřebné pro výkon sjednané práce a to i u jiné právnické osoby.  Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat za účelem prohloubení jeho kvalifikace i kvalifikační dohodu se závazkem jeho setrvání v pracovním poměru po dobu maximálně 5 let, jestliže předpokládané náklady dosáhnou hranice\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\**více jak 75.000,-Kč*). |

Varianta 1) obsahuje zákonný nárok

|  |
| --- |
| 4.10.4. Zvýšení kvalifikace  Zaměstnavatel umožní zaměstnanci na jeho žádost zvýšení kvalifikace, pokud to bude v souladu s jeho potřebou. |

Varianta 2) sjednává nárok na zvýšení kvalifikace, pokud je v souladu s potřebou zaměstnavatele, nebo změna kvalifikace zaměstnance vyplývá ze skutečnosti, že z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže vykonávat dosavadní práci a umožňuje ostatním zaměstnancům studovat při zaměstnání na své náklady, pokud tomu nebrání provozní důvody zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 4.10.4. Zvýšení kvalifikace  Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium za účelem získání či zvýšení kvalifikace:   1. jedná-li se o potřebu zaměstnavatele, 2. jedná-li se o změnu profese zaměstnance pro pracovní úraz či nemoc z povolání, 3. jedná-li se o zájem zaměstnance či odborové organizace a nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele.   V případě bodů a) a b) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy, další hospodářské zabezpečení a úhradu nákladů na studium nebo školení v rozsahu kvalifikační dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.  V případě bodu c) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro absolvování školy nebo školení bez náhrady mzdy. Výdaje na studium nebo školení si hradí zaměstnanec sám. |

|  |
| --- |
| 4.11. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU |

|  |
| --- |
| 4.11.1. Výpovědní doby  Výpovědní doba činí pro zaměstnavatele i zaměstnance 2 měsíce. Počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.  Výpovědní doba může být prodloužena pouze na základě písemné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. |

Varianta 1) obsahuje pouze zákonný nárok a navíc sjednává smluvní odstupné pro zaměstnance propouštěné ze zdravotních důvodů § 52 písm. e) a omezení povinnosti vracet odstupné při uzavření krátkodobého pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. Pokud je zaměstnanci poskytnuto odstupné v případě skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. e) Zpr, odvádí se z něj vedle daně z příjmů také pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

|  |
| --- |
| 4.11.2. Odstupné  Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 ZPr pod písmenem:  a) až c) náleží odstupné ve výši:   * jednonásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval méně než 1 rok, * dvojnásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval 1 rok a méně než 2 roky, * trojnásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 2 roky.   d) odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku,  e) odstupné ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**3 až 12 násobku*)  Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru uzavře se zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, a to před uplynutím doby měsíců určených počtem násobků průměrných výdělků, je povinen zaměstnavateli vrátit poměrnou část odstupného. To neplatí, pokud bude tato smlouva nebo dohoda uzavřena na dobu kratší než\_\_\_\_\_\_(\**měsíce-ů*). |

Varianta 2) sjednává pouze navýšení za nevyužití výpovědní doby, což je pro zaměstnavatele levnější než vyplácet mzdu. Odpadají mu zde náklady na zdravotní a sociální pojištění. Současně sjednává smluvní omezení povinnosti vracet odstupné při uzavření krátkodobého pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.

|  |
| --- |
| 4.11.2. Odstupné  Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 ZPr pod písmenem:  a) až c) náleží odstupné ve výši:   * jednonásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval méně než 1 rok, * dvojnásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval 1 rok a méně než 2 roky, * trojnásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 2 roky.   d) odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku,  e) odstupné ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**3 až 12 násobku*)  Skončí-li zaměstnanec pracovní poměr dohodou z výše uvedených důvodů, náleží mu odstupné ve výši stanovené v předchozím odstavci navýšené o:   * dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v měsíci, kdy by mu byla předána výpověď z pracovního poměru, * jednonásobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v prvním měsíci výpovědní doby.   Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru uzavře se zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, a to před uplynutím doby měsíců určených počtem násobků průměrných výdělků, je povinen zaměstnavateli vrátit poměrnou část odstupného. To neplatí, pokud bude tato smlouva nebo dohoda uzavřena na dobu kratší než\_\_\_\_\_\_(\**měsíce-ů*). |

Varianta 3) sjednává vyšší než zákonný nárok s ohledem na výpovědní důvod, navíc smluvní odstupné při skončení z obecných zdravotních důvodů a omezení povinnosti vracet odstupné při uzavření krátkodobého pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.

|  |
| --- |
| 4.11.2. Odstupné  Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 ZPr pod písmenem:  a) až c) náleží odstupné ve výši:   * …………….(\**více jak jednonásobek*) průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval méně než 1 rok, * …………….(\**více jak dvojnásobek*) průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval 1 rok a méně než 2 roky, * ……………...(\**více jak trojnásobek*) průměrného výdělku, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 2 roky.   d) odstupné ve výši \_\_\_\_\_\_\_násobku (\**více jak dvanáctinásobek*) průměrného výdělku,  e) odstupné ve výši \_\_\_\_\_\_\_násobku (\**odpovídající písmenu a/ až c/*) průměrného výdělku a ve výši \_\_\_\_\_\_\_násobku (\**odpovídající písm. d/*) průměrného výdělku, pokud je propuštěný zaměstnanec současně zaměstnancem se zdravotním postižením.  Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru uzavře se zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, a to před uplynutím doby měsíců určených počtem násobků průměrných výdělků, je povinen zaměstnavateli vrátit poměrnou část odstupného. To neplatí, pokud bude tato smlouva nebo dohoda uzavřena na dobu kratší než\_\_\_\_\_\_(\**měsíce-ů*). |

|  |
| --- |
| 4.11.3. Finanční závazek zaměstnance  V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů, může zaměstnavatel na žádost zaměstnance uzavřít dohodu o způsobu splácení finančního závazku zaměstnance, případně o odkladu splátek na dobu nejdéle \_\_\_\_ měsíců. |

|  |
| --- |
| 5. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU |

Varianta 1) odkazuje pouze na zákonnou úpravu

|  |
| --- |
| Pracovní doba a doba odpočinku se řídí § 78 až § 100 ZPr. |

Varianta 2) se odkazuje na přílohu KS

|  |
| --- |
| Pracovní doba a doba odpočinku se řídí přílohou č.\_\_\_\_\_\_\_této kolektivní smlouvy. |

Varianta 1) týdenní pracovní doba je stanovena v zákonném rozsahu odkazem na ustanovení ZPr

|  |
| --- |
| 5.1. DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Délka týdenní pracovní doby se řídí ustanovením § 79 odst. 1) a 2) a § 79a ZPr. |

Varianta 2) týdenní pracovní doba je jednotně zkrácena bez snížení mzdy

|  |
| --- |
| 5.1. DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Na základě § 79 odst. 3) ZPr se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy na\_\_\_\_\_(\*např.37,5,\*) hod týdně. |

Varianta 3) pracovní doba je diferencovaně zkrácena bez snížení mzdy

|  |
| --- |
| 5.1. DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Na základě § 79 odst. 3) ZPr se sjednává týdenní pracovní doba bez snížení mzdy následně:   * u jednosměnného pracovního režimu na \_\_\_hodin týdně * u dvousměnného pracovního režimu na\_ \_\_\_hodin týdně * u vícesměnného pracovního režimu na \_\_\_hodin týdně * u nepřetržitého pracovního režimu \_\_\_hodin týdně * u rizikových provozů \_\_\_hodin týdně |

Varianta 1) odkazuje na přílohu kolektivní smlouvy obsahující rozvržení pracovní doby

|  |
| --- |
| 5.2. ROZVRŽENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Rozvržení pracovní doby pro jednotlivá pracoviště včetně přestávek v práci je stanoveno v příloze č. \_\_\_\_\_\_této kolektivní smlouvy. |

Varianta 2) obsahuje pouze rovnoměrné rozvržení pracovní doby

|  |
| --- |
| 5.2. ROZVRŽENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně pro všechna pracoviště zaměstnavatele. |

Varianta 3) kombinace rovnoměrně a nerovnoměrně rozvržené doby s uvedením pracovišť

|  |
| --- |
| 5.2. ROZVRŽENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY  Pracovní doba je rozvržena pro jednotlivá pracoviště následně:  Nerovnoměrně na pracovištích:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,   Rovnoměrně u ostatních pracovišť. |
| 5.3. PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA  Pružná pracovní doba se uplatňuje na následujících pracovištích:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Zaměstnanci jsou povinni týdenní pracovní dobu naplnit ve stanoveném vyrovnávacím období.  Základní pracovní doba, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti začíná v \_\_\_hodin a končí v \_\_\_\_ hodin. Celková směna zaměstnance nesmí překročit 12 hodin.  Přímý nadřízený zaměstnance, pracujícího na pracovišti s pružnou pracovní dobou, může v rozsahu ustanovení § 85 odst. 5) ZPr rozhodnout, kdy se pružná pracovní doba u zaměstnance z provozních a pracovních důvodů neuplatní. |

Varianta1) pouze odkazuje na přílohu KS

|  |
| --- |
| 5.4. KONTO PRACOVNÍ DOBY  Využití kont pracovní doby řeší příloha této kolektivní smlouvy č.\_\_\_. |

Varianta 2) vymezuje, kde bude využit režim konta pracovní doby

|  |
| --- |
| 5.4. KONTO PRACOVNÍ DOBY SE UPLATNÍ:  Na následujících pracovištích s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Vyrovnávací období u konta pracovní doby činí \_\_\_\_týdnů po sobě jdoucích. S písemným rozvrhem směn nebo jeho změnami zaměstnavatel seznámí zaměstnance týden před začátkem vyrovnávacího období nebo plánovanou změnou rozvrhu.  Zaměstnavatel je povinen vést u zaměstnanců pracujících v režimu pracovního konta účet pracovní doby a účet mzdy. |

Varianta 3) navíc oproti variantě 2 umožňuje převod 120 hodin práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období.

|  |
| --- |
| 5.4. KONTO PRACOVNÍ DOBY SE UPLATNÍ:  Na následujících pracovištích s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Vyrovnávací období u konta pracovní doby činí \_\_\_\_týdnů po sobě jdoucích.  Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci neproplatit práci přesčas odpracovanou v rámci vyrovnávacího období v rozsahu 120 hodin, pokud ji převede do řádné pracovní doby bezprostředně následujícího období.  S písemným rozvrhem směn nebo jeho změnami zaměstnavatel seznámí zaměstnance týden před začátkem vyrovnávacího období nebo plánovanou změnou rozvrhu.  Zaměstnavatel je povinen vést u zaměstnanců pracujících v režimu pracovního konta účet pracovní doby a účet mzdy. |

Varianta 1) Platí tam, kde není zavedeno konto pracovní doby

|  |
| --- |
| 5.5. ROZVRH SMĚN  Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s písemným rozvrhem směn na \*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**měsíc, čtvrtletí, pololetí, kalendářní rok*) a změnami tohoto rozvrhu nejméně 2 týdny předem.  Nástup zaměstnance do práce na směnu, která nebyla plánována v rozvrhu směn nebo byla změněna ve lhůtě kratší než dva týdny, může zaměstnavatel s ním pouze dohodnout. |

Varianta 1) Platí tam, kde je navíc zavedeno konto pracovní doby

|  |
| --- |
| 5.5. ROZVRH SMĚN  Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s písemným rozvrhem směn na \*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**měsíc, čtvrtletí, pololetí, kalendářní rok)* a změnami tohoto rozvrhu směn nejméně 2 týdny předem.  Nástup zaměstnance do práce na směnu, která nebyla plánována v rozvrhu směn nebo byla změněna ve lhůtě kratší než dva týdny, může zaměstnavatel s ním pouze dohodnout.  Zaměstnance, pracující v režimu konta pracovní doby, je zaměstnavatel povinen seznámit s rozvrhem směn a jeho změnami týden předem. |

|  |
| --- |
| 5.6. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY  Požádá-li zaměstnanec o zkrácení pracovní doby nebo jinou úpravu pracovní doby, zaměstnavatel ji povolí, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody. Při zkrácení pracovní doby přísluší zaměstnanci mzda odpovídající kratší pracovní době. |

Varianta 1) zahrnuje všechna pracoviště

|  |
| --- |
| 5.7. OSOBNÍ OČISTA  Osobní očista v rozsahu \_\_ minut za směnu je součástí stanovené pracovní doby. |

Varianta 2) zahrnuje vybraná pracoviště

|  |
| --- |
| 5.7. OSOBNÍ OČISTA  Osobní očista v rozsahu \_\_ minut za směnu je součástí stanovené pracovní doby na pracovištích:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 5.8. PŘESTÁVKA V PRÁCI  Přestávku v práci poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům nejdéle po \_\_ hodinách nepřetržité práce v rozsahu nejméně \_\_\_\_ minut. Doba přestávky se nezapočítává do pracovní doby.  Přestávka se neposkytuje u následujících prací, které nemohou být přerušeny:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Zaměstnanci vykonávající výše uvedené práce mají nárok na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se jim započítává do pracovní doby. |

Varianta 1)

|  |
| --- |
| 5.9. BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA  Bezpečnostní přestávka se poskytuje u následujících prací (\**na pracovištích*):   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   po \_\_\_\_hodinách nepřetržité práce v rozsahu\_\_\_\_\_\_ minut. Doba přestávky se započítává do pracovní doby a to i v případě, že bezpečnostní přestávka připadne na dobu přestávky v práci. |

Varianta 2)

|  |
| --- |
| 5.9. BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA  Při pracovní činnosti ve vnuceném tempu, monotónní práci a při trvalém vkládání dat do počítače zaměstnavatel zabezpečí, v zájmu omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví zaměstnanců, její přerušení bezpečnostními přestávkami v trvání alespoň 5 až 10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce, nebo zajistí střídání činností, popřípadě zaměstnanců. |

Varianta 1) v rozsahu ZPr

|  |
| --- |
| 5.10. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI  Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami činí nejméně 11 hodin, u zaměstnanců mladších 18 let nejméně 12 hodin. V nepřetržitých provozech a v provozech s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby lze odpočinek u zaměstnanců starších 18 let zkrátit z důvodů a za podmínek uvedených v § 90 ZPr až na 8 hodin. |

Varianta 2) sjednává delší odpočinek a nižší rozsah zkrácení odpočinku než určuje ZPr

|  |
| --- |
| 5.10. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI  Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami činí nejméně \_\_ hodin. (\**více jak 11 hodin*) V nepřetržitých provozech a v provozech s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby lze odpočinek u zaměstnanců starších 18 let zkrátit z důvodů a za podmínek uvedených v § 90 ZPr až na \_\_\_\_ hodin.  (\**více jak 8 hodin*) |

Varianta 1) v rozsahu stanoveném ZPr

|  |
| --- |
| 5.11. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU  Nepřetržitý odpočinek v týdnu činí nejméně 35 hodin a u zaměstnanců mladších 18 let 48 hodin. V nepřetržitých provozech a v provozech s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby lze odpočinek u zaměstnanců starších 18 let zkrátit z důvodů a za podmínek uvedených v § 92 ZPr až na 24 hodin. |

Varianta 2) sjednává prodloužení odpočinku a nižší rozsah zkrácení odpočinku než určuje ZPr

|  |
| --- |
| 5.11. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU  Nepřetržitý odpočinek v týdnu činí nejméně \_\_\_\_\_ (\**více jak 35 hodin*) a u zaměstnanců mladších 18let \_\_\_\_\_\_ *(\*více jak 48 hodin*). V nepřetržitých provozech a v provozech s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby lze odpočinek u zaměstnanců starších 18 let zkrátit z důvodů a za podmínek uvedených v § 92 ZPr až na \_\_\_\_\_ hodin. (\**více jak 24hodin*) |

Varianta 1) v rozsahu zákona

|  |
| --- |
| 5.12. PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU  Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnanců v týdnu, 1.leden, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1.květen, 8.květen, 5.červenec, 6.červenec, 28.září, 28.říjen, 17.listopad, 24.prosinec, 25.prosinec a 26.prosinec.  Den pracovního klidu začíná u zaměstnavatele v \_\_\_\_ hodin (\**předchozí kalendářní den*) a končí \_\_\_\_ hodin (\**následující kalendářní den*).  Práci v den pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech uvedených v § 91 ZPr. |

Varianta 2) nad rámec zákona

|  |
| --- |
| 5.12. PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU  Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnanců v týdnu, 1.leden, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1.květen, 8.květen, 5.červenec, 6.červenec, 28.září, 28.říjen, 17.listopad, 24.prosinec, 25.prosinec a 26.prosinec.  Den pracovního klidu začíná u zaměstnavatele v \_\_\_\_ hodin (\**předchozí kalendářní den*) a končí \_\_\_\_ hodin (\**následující kalendářní den*).  Práci v den pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech k výkonu následujících prací:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 5.13. PRÁCE PŘESČAS  Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i ve dnech pracovního klidu za podmínek stanovených ZPr. |

Varianta 1) obsahuje pouze zákonná ustanovení

|  |
| --- |
| 5.13.1. Rozsah přesčasové práce  Nařízená práce přesčas může činit maximálně 150 hodin v kalendářním roce a 8 hodin v týdnu. Výkon práce přesčas nad výše uvedené limity může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem. V kalendářním roce může zaměstnanec odpracovat nejvýše 416 hodin práce přesčas. Období, ve kterém nesmí v průměru práce přesčas činit více než 8 hodin týdně, činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. |

Varianta 2) sjednává snížený rozsah práce přesčas jak nařízené, tak smluvní a prodlužuje vyrovnávací období

|  |
| --- |
| 5.13.1. Rozsah přesčasové práce  Nařízená práce přesčas může činit maximálně \_\_\_\_hodin (\**méně než 150 hodin*) v kalendářním roce a \_\_\_\_hodin (\**méně jak 8 hodin*) v týdnu. Výkon práce přesčas nad výše uvedené limity může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem. V kalendářním roce může zaměstnanec odpracovat nejvýše \_\_\_\_hodin (\**méně jak 416 hodin*) práce přesčas. Období, ve kterém nesmí v průměru práce přesčas činit víc než \_\_\_\_\_hodin (\**méně jak 8 hodin*) týdně, činí\_\_\_\_ (\**nejvýše 52*) týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. |
| 5.13.2. Práce přesčas při uplatnění pružné pracovní doby  Práce přesčas při uplatnění pružné pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. |
| 5.13.3. Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby  Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. |

|  |
| --- |
| 5.14. NOČNÍ PRÁCE  Noční práce je práce konaná v době mezi 22.00 a 06.00 hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jedenkrát týdně v období 26 týdnů. Průměrná délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí v období nejdéle 26 kalendářních týdnů po sobě jdoucích překročit osm hodin, přičemž při výpočtu průměrné délky směny se vychází z pětidenního pracovního týdne.  Zaměstnavatel bude zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, bude vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.  Zaměstnavatel je povinen zajistit lékařské vyšetření zdravotního stavu zaměstnance pracujícího v noci ve smyslu § 94 odst. 2) ZPr, a to na svůj náklad. |

Varianta 1) obsahuje pouze zákonnou úpravu

|  |
| --- |
| 5.15. PRACOVNÍ POHOTOVOST  Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem dohodnout, nelze ji nařídit. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost nemůže být vykonávaná na pracovišti zaměstnance.  Do pracovní doby se započítává pouze výkon práce konaný v rámci pracovní pohotovosti. Pokud je práce v rámci pohotovosti konána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, je prací přesčas. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna, za výkon práce v její době mzda. |

Varianta 2) sjednává maximální dobu pracovní pohotovosti v roce

|  |
| --- |
| 5.15. PRACOVNÍ POHOTOVOST  Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem dohodnout, nelze ji nařídit. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost nemůže být vykonávaná na pracovišti zaměstnance.  Do pracovní doby se započítává pouze výkon práce konaný v rámci pracovní pohotovosti. Pokud je práce v rámci pohotovosti konána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, je prací přesčas. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna, za výkon práce v její době mzda.  Maximální doba pracovní pohotovosti v roce činí \_\_\_\_hodin v roce. |

|  |
| --- |
| 6. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI |

|  |
| --- |
| 6.1. OBECNÉ USTANOVENÍ  K zamezení vzniku úrazu a poškození z práce se zaměstnavatel zavazuje zaměstnancům zajistit zdravotně nezávadné pracovní prostředí, pracovní podmínky a nezávadnost všech výrobních zařízení, přijímat opatření k předcházení rizikům v souladu s platnými právními předpisy a informovat o nich ZO nejméně jedenkrát ročně. |

Varianta 1) určuje pravomoc celého výboru ZO NOS PPP při kontrole BOZP

|  |
| --- |
| 6.1.1. Kontrola BOZP  Zástupci odborové organizace pověření kontrolou stavu BOZP jsou oprávněni vstupovat se souhlasem zaměstnavatele na jednotlivá pracoviště, do hygienických, sociálních a ostatních zařízení pro zaměstnance, požadovat potřebné podklady a informace týkající se dané oblasti a účastnit se vyšetřování příčin pracovních úrazů. Jsou oprávněni prošetřovat všechny stránky BOZP, zejména rizikové faktory v pracovním prostředí, a to i za pomoci přizvaných odborných expertů. Za ZO NOS PPP se problematikou BOZP bude zabývat výbor ZO NOS PPP. |

Varianta 2) určuje konkrétního člena odborové organizace ke kontrole BOZP

|  |
| --- |
| 6.1.1. Kontrola BOZP  Zástupce NOS PPP pověřený kontrolou stavu BOZP je oprávněn vstupovat se souhlasem zaměstnavatele na jednotlivá pracoviště, do hygienických, sociálních a ostatních zařízení pro zaměstnance, požadovat potřebné podklady a informace týkající se dané oblasti a účastnit se vyšetřování příčin pracovních úrazů. Je oprávněn prošetřovat všechny stránky BOZP, zejména rizikové faktory v pracovním prostředí, a to i za pomoci přizvaných odborných expertů. Za ZO NOS PPP se problematikou BOZP bude zabývat \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\**uvést konkrétní osobu*) |

|  |
| --- |
| 6.1.2. Prověrky bezpečnosti práce  Zaměstnavatel provede v měsíci \_\_\_\_\_\_ kalendářního roku na všech pracovištích prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za odborovou organizaci se prověrek zúčastní \_\_\_\_\_\_\_\_\_. Výsledek prověrky s navrhovaným způsobem a termínem odstranění závad obdrží výbor ZO NOS PPP písemně do 30 dnů po provedení prověrek.  Zaměstnavatel zajistí při prověrkách účast lékaře poskytovatele pracovnělékařské péče podle bodu 6.2.3. |

|  |
| --- |
| 6.2. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PÉČE |

|  |
| --- |
| 6.2.1. Pracovnělékařské prohlídky  Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců minimálně v termínech stanovených vyhláškou č. 79/2013 Sb.  Účast na pracovnělékařské prohlídce je překážkou v práci na dobu nezbytně nutnou na cestu do určeného zařízení a zpět a provedení vlastní periodické prohlídky.  V případě, že prohlídka je prováděna mimo obec pracoviště nebo bydliště, posuzuje se jako pracovní cesta. |

|  |
| --- |
| 6.2.2. Proplácení vstupních pracovnělékařských prohlídek  Vstupní prohlídku před uzavřením pracovněprávního vztahu hradí uchazeč o zaměstnání, po uzavření pracovněprávního vztahu zaměstnavatel.  Zaměstnavatel se zavazuje uhradit náklady vynaložené na vstupní prohlídku uchazečem o zaměstnání a vystavení zdravotního průkazu po uzavření pracovněprávního vztahu. |

Varianta 1) prováděna zdravotnickým zařízením právnickou osobou

|  |
| --- |
| 6.2.3. Zabezpečení pracovnělékařské péče  Pracovnělékařská péče je smluvně zajištěna poskytovatelem pracovnělékařských služeb zdravotním zařízením \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_se sídlem v \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, IČ - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

Varianta 2) prováděna lékařem fyzickou osobou

|  |
| --- |
| 6.2.3 Zabezpečení pracovnělékařské péče  Pracovnělékařská péče je smluvně zajištěna poskytovatelem pracovnělékařských služeb MUDr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_se sídlem v \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| 6.2.4. Očkování  V souladu s výkonem práce se zaměstnanci střediska (linky, provozu)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ podrobí očkování proti \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

|  |
| --- |
| 6.2.5. Odborná vyšetření  Zaměstnavatel se zavazuje zajistit a uhradit vyšetření odborným očním lékařem zaměstnancům, jejichž pracovní činnost je zaměřena na obsluhu zobrazovacích jednotek po dobu delší než polovinu pracovní doby. V případě zhoršení zraku v souvislosti s výkonem práce ponese \_\_\_\_% nákladů na pořízení brýlí.  Zaměstnavatel se zavazuje zajistit a uhradit audiometrické vyšetření odborným lékařem zaměstnancům, jejichž pracovní činnost je vykonávána v prostředí hluku v rozmezí 80 – 85 decibelů. |

|  |
| --- |
| 6.3. KATEGORIZACE PRACOVIŠŤ  Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance o změně kategorie jím vykonávané práce podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. ve znění pozdějších právních předpisů. |
| 6.3.1. Kategorie pracovních činností  Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců a jejich rizikovosti pro zdraví, zaměstnavatel zařadí jednotlivé pracovní činnosti do čtyř kategorií. Přehled jednotlivých změn kategorií obdrží výbor ZO NOS PPP do 15. července kalendářního roku. |

|  |
| --- |
| 6.3.2. Rizikové práce a pracoviště  Rizikovou prací je práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, která je zařazena do kategorie třetí, čtvrté a dále práce, zařazené rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví do kategorie druhé.  Zaměstnavatel předloží výboru základní organizace kopie protokolů z měření škodlivin pracovního prostředí provedených akreditovanou osobou nejpozději do 10 pracovních dnů od jejich obdržení. Současně předloží návrh opatření, pokud dojde k překročení přípustných expozičních limitů. |

|  |
| --- |
| 6.4. OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY (OOPP)  Za osobní ochranné pracovní prostředky se považují zařízení nebo prostředky určené k tomu, aby byly nošeny nebo přidržovány uživatelem pro zajištění ochrany jeho zdraví nebo bezpečnosti před jedním nebo více riziky. Dále to jsou sestavy vytvořené výrobcem z několika nedílně spojených zařízení nebo prostředků pro ochranu uživatele, ochranné zařízení nebo prostředek spojený oddělitelně nebo neoddělitelně s osobní výstrojí nošenou nebo přidržovanou uživatelem při provádění určité činnosti. |
| 6.4.1. Poskytování OOPP  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky v druzích a množství podle směrnice, která je součástí této KS jako příloha číslo\_\_\_. Tato bude aktualizována při změně technologických a výrobních podmínek, případně při změně kategorií pracovních činností.  Poskytování OOPP nelze nahradit peněžním plněním. |

|  |
| --- |
| 6.4.2. Opatření k ochraně zdraví zaměstnanců při používání OOPP  Pokud je nezbytné nepřetržité používání OOPP k omezení působení rizikových faktorů při práci musí být během této práce zařazeny bezpečnostní přestávky, při nichž může zaměstnanec odložit OOPP (§ 39 NV č. 361/2007 Sb.). Po dobu bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec vystaven rizikovým faktorům překračujícím hygienické limity. |

|  |
| --- |
| 6.4.3. Údržba OOPP  Zaměstnavatel je povinen udržovat OOPP v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání a funkčnost. Náklady spojené s praním, čištěním a opravou OOPP hradí zaměstnavatel. |

|  |
| --- |
| 6.4.4. Hygienické prostředky  Na základě zhodnocení rozsahu znečištění zaměstnanců při práci, ohrožení dráždícími látkami a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami zaměstnavatel poskytne mycí, čistící a dezinfekční prostředky podle směrnice, která je součástí této KS jako příloha číslo\_\_\_\_ v minimálním množství podle přílohy č. 4 k NV. č. 390/2021 Sb. |

|  |
| --- |
| 6.4.5. Ochranné nápoje  K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže a zátěže chladem poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům na pracovištích nebo v jeho bezprostřední blízkosti ochranné nápoje v množství podle směrnice, která je přílohou č.\_\_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 6.5. ZPŮSOBILOST ZAMĚSTNANCŮ  Při nástupu zaměstnance a při případném převedení na jinou práci, zaměstnavatel ověří jeho zdravotní a odbornou způsobilost k pracovnímu výkonu. Způsobilost je podmíněna znalostí předpisů k zajištění BOZP. |
| 6.6. KOUŘENÍ NA PRACOVIŠTI  Zaměstnavatel vyčlení místnost (místo) pro kouření tak, aby nebylo poškozováno zdraví nekuřáků. |

|  |
| --- |
| 6.7.ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮA NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ |

|  |
| --- |
| 6.7.1. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých  V případě úmrtí zaměstnance z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží pozůstalému manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší každému pozůstalému nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.  Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v rodinném nebo obdobném poměru, které újmu zaměstnance pociťují jako újmu vlastní. |

|  |
| --- |
| 6.7.2. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance  Přísluší manželovi, partnerovi, dítěti, rodiči a dalším osobám v rodinném nebo obdobném poměru, které újmu zaměstnance pociťují jako újmu vlastní.  O výši náhrady rozhoduje podle § 2958 občanského zákoníku příslušný soud podle zásad slušnosti a vytrpěné bolesti. |

6.7.3. Projednání odškodnění pracovních úrazů

Zaměstnavatel projedná bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a zaměstnancem způsob a výši náhrady škody.

Náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

|  |
| --- |
| 7. MZDOVÁ OBLAST |

|  |
| --- |
| 7.1. OBECNÁ USTANOVENÍ  Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.  Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech nebo pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích.  Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených v této KS. |

Varianta 1) minimální mzda bude kopírovat zákonem stanovenou výši.

|  |
| --- |
| 7.2. MINIMÁLNÍ MZDA  Po dobu platnosti této kolektivní smlouvy je sjednána základní sazba minimální mzdy ve výši stanovené právním předpisem.  Zaměstnavatel je povinen doplatit zaměstnanci do výše základní hodinové (\**měsíční*) sazby minimální mzdy, pokud tento dosáhne nižší mzdy - § 111 odst. 3 písm. a) ZPr. |

Varianta2) minimální mzda stanovená zákonem je navýšena o sjednaný násobek např. 1,3 základní sazby minimální mzdy.

|  |
| --- |
| 7.2. MINIMÁLNÍ MZDA  Po dobu platnosti této kolektivní smlouvy se sjednává základní sazba minimální mzdy ve výši \_\_\_\_\_\_\_ násobku  právním předpisem stanovené základní sazby zaokrouhlená na celé koruny.  Zaměstnavatel je povinen doplatit zaměstnanci do výše základní hodinové (\**měsíční*) sazby minimální mzdy, pokud tento dosáhne nižší mzdy - § 111 odst. 3 písm. a) ZPr. |

|  |
| --- |
| 7.3. ZARUČENÁ MZDA  Zaručenou mzdou zaměstnanců je mzda sjednaná v této kolektivní smlouvě. |

Varianta 1) odkazuje se na přílohu KS

|  |
| --- |
| 7.4. ODMĚŇOVÁNÍ  Odměňování za práci je řešeno přílohou č. \_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

Varianta 2) odkazuje se na vnitřní mzdový předpis zaměstnavatele a určuje, že tento předpis je součástí KS

|  |
| --- |
| 7.4. ODMĚŇOVÁNÍ  Odměňování za práci je řešeno vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele, který je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 7.4.1. Formy odměňování  Při odměňování za práci jsou uplatňovány následující formy:   1. hodinová mzda u zaměstnanců zařazených \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2. úkolová mzda u zaměstnanců zařazených \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 3. podílová mzda u zaměstnanců zařazených \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 4. měsíční mzda u zaměstnanců zařazených \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 5. smluvní měsíční mzda u zaměstnanců zařazených \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 6. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 7. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *7.4.2. Základní mzda*  *Pro jednotlivé kategorie zaměstnanců se stanovuje následující výše základní měsíční a hodinové mzdy:*  *1. Pro pracovní dobu 40 hodin za týden*   |  |  |  | | --- | --- | --- | | *Tarifní stupeň* | *měsíční mzda* | *hodinová mzda* | | *1* | *,-Kč* | *Kč* | | *2* | *,-Kč* | *Kč* | | *3* | *,-Kč* | *Kč* | | *4* | *,-Kč* | *Kč* | | *5* | *,-Kč* | *Kč* | | *6* | *,-Kč* | *Kč* | | *7* | *,-Kč* | *Kč* | | *8* | *,-Kč* | *Kč* | | *9* | *,-Kč* | *Kč* | | *10* | *,-Kč* | *Kč* | | *11* | *,-Kč* | *Kč* | | *12* | *,-Kč* | *Kč* |   *2. Pro pracovní dobu 38,75 hodiny za týden*   |  |  |  | | --- | --- | --- | | *Tarifní stupeň* | *měsíční mzda* | *hodinová mzda* | | *1* | *,-Kč* | *Kč* | | *2* | *,-Kč* | *Kč* | | *3* | *,-Kč* | *Kč* | | *4* | *,-Kč* | *Kč* | | *5* | *,-Kč* | *Kč* | | *6* | *,-Kč* | *Kč* | | *7* | *,-Kč* | *Kč* | | *8* | *,-Kč* | *Kč* | | *9* | *,-Kč* | *Kč* | | *10* | *,-Kč* | *Kč* | | *11* | *,-Kč* | *Kč* | | *12* | *,-Kč* | *Kč* |   *3. Pro pracovní dobu 37,5 hodiny za týden*   |  |  |  | | --- | --- | --- | | *Tarifní stupeň* | *měsíční mzda* | *hodinová mzda* | | *1* | *,-Kč* | *Kč* | | *2* | *,-Kč* | *Kč* | | *3* | *,-Kč* | *Kč* | | *4* | *,-Kč* | *Kč* | | *5* | *,-Kč* | *Kč* | | *6* | *,-Kč* | *Kč* | | *7* | *,-Kč* | *Kč* | | *8* | *,-Kč* | *Kč* | | *9* | *,-Kč* | *Kč* | | *10* | *,-Kč* | *Kč* | | *11* | *,-Kč* | *Kč* | | *12* | *,-Kč* | *Kč* | |

Varianta 1) stanovuje mzdu zaměstnanců konajících práci v rámci pracovního konta v zákonném rozsahu

|  |
| --- |
| 7.4.3. Mzda při uplatnění konta pracovní doby  V průběhu vyrovnávacího období přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda ve výši 80% jeho průměrného měsíčního výdělku za období předchozích 12 kalendářních měsíců.  Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném měsíci a to i v případě, že zaměstnavatel pracovní dobu v měsíci nerozvrhne. Za dobu, ve které zaměstnavatel práci rozvrhl a zaměstnanec nepracoval, stálá mzda zaměstnanci nepřísluší.  Za vyrovnávací období náleží zaměstnancům mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a případný doplatek do celkového souhrnu práva na dosaženou mzdu za toto období. Stejně se postupuje v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel vede účet stálé mzdy a účet skutečně dosažené mzdy zaměstnance, na kterou mu vznikl nárok podle ZPr a podle sjednaných podmínek. |

Varianta 2) stanovuje mzdu zaměstnanců konajících práci v rámci konta pracovní doby s možností převedení 120 hodin práce přesčas do řádné pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období v zákonném rozsahu

|  |
| --- |
| 7.4.3. Mzda při uplatnění konta pracovní doby  V průběhu vyrovnávacího období přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda ve výši 85% jeho průměrného měsíčního výdělku za období předchozích 12 kalendářních měsíců.  Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném měsíci a to i v případě, že zaměstnavatel pracovní dobu v měsíci nerozvrhne. Za dobu, ve které zaměstnavatel práci rozvrhl a zaměstnanec nepracoval, stálá mzda zaměstnanci nepřísluší.  Za vyrovnávací období náleží zaměstnancům mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a případný doplatek do celkového souhrnu práva na dosaženou mzdu za toto období. Stejně se postupuje v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel vede účet stálé mzdy a účet skutečně dosažené mzdy zaměstnance, na kterou mu vznikl nárok podle ZPr a podle sjednaných podmínek. |

Varianta 3) sjednává mzdu zaměstnanců konajících práci v rámci pracovního konta nad zákonný rozsah

|  |
| --- |
| 7.4.3. Mzda při uplatnění konta pracovní doby  V průběhu vyrovnávacího období přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_% (\**více jak 80% nebo 85%)* jeho průměrného měsíčního výdělku za období předchozích 12 kalendářních měsíců.  Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném měsíci a to i v případě, že zaměstnavatel pracovní dobu v měsíci nerozvrhne. Za dobu, ve které zaměstnavatel práci rozvrhl a zaměstnanec nepracoval, stálá mzda zaměstnanci nepřísluší.  Za vyrovnávací období náleží zaměstnancům mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a případný doplatek do celkového souhrnu práva na dosaženou mzdu za toto období. Stejně se postupuje v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel vede účet stálé mzdy a účet skutečně dosažené mzdy zaměstnance, na kterou mu vznikl nárok podle ZPr a podle sjednaných podmínek. |

Varianta 1) obsahuje pouze nárok v rozsahu ZPr

|  |
| --- |
| 7.4.4. Mzda při výkonu jiné práce  Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda z důvodu:   1. ohrožení nemocí z povolání, 2. na základě lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, 3. odvracení mimořádné, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, 4. prostoje nebo přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy,   náleží mu doplatek do průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.  Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci podle § 41 odst. 2) písm. b) ZPr a nebyl-li pravomocně odsouzen za jednání, pro které byl převeden na jinou práci, náleží mu rovněž doplatek do výše průměrného výdělku. |

Varianta 2) obsahuje nárok v rozsahu ZPr a dále je sjednán doplatek i pro případ převedení z důvodu potřeb zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 7.4.4. Mzda při výkonu jiné práce  Je-li zaměstnanec převeden na jinou, za niž přísluší nižší mzda z důvodu:   1. ohrožení nemocí z povolání, 2. na základě lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, 3. odvracení mimořádné, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, 4. prostoje nebo přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy.   náleží mu doplatek do průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.  Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci podle § 41 odst. 2) písm. b) ZPr a nebyl-li pravomocně odsouzen za jednání, pro které byl převeden na jinou práci, náleží mu rovněž doplatek do výše průměrného výdělku.  Zaměstnanci náleží doplatek do výše průměrného výdělku i v případě, je-li krátkodobě z důvodu provozních potřeb zaměstnavatele převeden se svým souhlasem na jinou práci, za niž mu přísluší nižší mzda. |

Varianta 1) obsahuje zákonnou výši odměny

|  |
| --- |
| 7.4.5. Odměna za pracovní pohotovost  Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného výdělku. |

Varianta 2) sjednává vyšší výši odměny

|  |
| --- |
| 7.4.5. Odměna za pracovní pohotovost  Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna ve výši \_\_ (\**více jak 10%)* průměrného výdělku. |

Varianta 1) stanovuje pouze zákonné příplatky v zákonem stanovené výši s odkazem na příslušná ustanovení ZPr

|  |
| --- |
| 7.5. MZDOVÉ PŘÍPLATKY  Zaměstnancům náleží mzdové příplatky podle ustanovení § 114 až 118 ZPr. |

Varianta 2) sjednává odlišnou výši zákonných příplatků a obsahuje příklady možných smluvních příplatků

|  |
| --- |
| 7.5. MZDOVÉ PŘÍPLATKY  Pro oblast mzdových příplatků se sjednávají následující podmínky:   1. výše příplatku za práci přesčas konanou v pracovní dny činí\_\_% (\**více jak 25%*) a ve dnech pracovního volna \_\_\_% (\**více jak za práci v pracovní dny*) průměrného hodinového výdělku, 2. výše příplatku za práci ve svátek činí \_\_\_ %, (\**více jak 100% průměrného výdělku*), pokud svátek připadne na sobotu a neděli \_\_% (\**více jak za svátek mimo sobotu a neděli*) průměrného výdělku, u zaměstnanců pracujících v noci začíná svátek v \_\_\_ hodin (\**předchozí kalendářní den*) a končí v \_\_ hodin (\**následující kalendářní den*), 3. výše příplatku za práci v noci činí \_\_ % (\**více jak 10 %*) průměrného výdělku (\**Kč za hodinu*), 4. výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí \_\_\_% (\**více jak 10%*) základní hodinové sazby minimální mzdy za hodinu, 5. výše příplatku za práci v sobotu a neděli činí \_\_% (\**více jak 10 %*) průměrného výdělku (\**Kč za hodinu*), 6. za každou hodinu práce konané v odpolední směně přísluší příplatek ve výši \_\_% průměrného výdělku (\**Kč za hodinu*). 7. za práci v nepřetržitém provozu, kdy směny na sebe bezprostředně navazují včetně sobot, nedělí a svátků a zaměstnanci se v nich pravidelně podle stanoveného rozvrhu střídají, přísluší těmto zaměstnancům příplatek ve výši \_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč za hodinu*), 8. zaměstnanci, který zastupuje při výkonu své práce zaměstnance zařazeného do vyšší funkce (\*vyššího tarifního stupně), který přechodně nevykonává svoji funkci, přísluší příplatek ve výši rozdílu jeho tarifní mzdy a tarifní mzdy zastupovaného zaměstnance. Pokud zastupovaný zaměstnanec není zařazen do žádného tarifního stupně, náleží zaměstnanci v dohodnuté výši, nejméně však ve výši rozdílu nejblíže vyššího tarifního stupně a tarifního stupně, do kterého je zařazen. Příplatek se poskytuje za nepřetržité zastupování po dobu nejméně \_\_\_\_\_\_týdnů s účinností od prvního dne zastupování. Příplatek se neposkytne zaměstnanci, kterému zastupování vyplývá ze sjednaného druhu práce, 9. zaměstnancům, kteří při výkonu své práce intenzivně a pravidelně používají cizích jazyků, přísluší příplatek ve výši \_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč za měsíc*). Pravidla pro přiznání příplatku jsou přílohou KS, 10. zaměstnancům, kteří jsou pověřeni řízením práce ve volné pracovní četě a sami v ní manuálně pracují, přísluší příplatek za vedení čety. Příplatek činí při vedení čety:     * při počtu \_\_\_\_\_\_\_zaměstnanců \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč za hodinu*)     * při počtu \_\_\_\_\_\_\_zaměstnanců \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč za hodinu*)     * příplatek se neposkytne vedoucím čet, u nichž řízení a organizace práce čety vyplývá ze sjednaného druhu práce (vázaná četa), 11. zaměstnancům, kteří pracují ve výškách v omezeném pracovním prostoru (pracovní plošiny) nebo při vynucených polohách těla, přísluší příplatek za hodinu práce ve výšce nad \_\_\_\_\_m \_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč*), při vynucených polohách těla (např. na provazovém žebříku, visuté sedačce, v závěsu a ochranném pásu apod.) ve výšce nad\_ \_\_\_\_m \_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč*), 12. zaměstnancům, kteří vykonávají fyzicky mimořádně namáhavé práce uvedené jako součást seznamu prací a pracovišť se ztíženými pracovními podmínkami, přísluší za hodinu práce příplatek ve výši \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč*), 13. zaměstnancům, kteří pracují v dělených směnách určených rozvrhem směn, přísluší příplatek ve výši \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč*), za každou dělenou směnu. Dělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce trvá nejméně \_\_\_\_\_hodiny, 14. zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním nejméně jednoho zaměstnance, přísluší po dobu zaškolování kromě mzdy za výkon práce odměna ve výši \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\**Kč*), 15. zaměstnanci odměňovanému časovou mzdou, který se zaškoluje na výkon jiného povolání nebo pracovní činnosti, náleží mzda jako při výkonu práce. Je-li zaměstnanec odměňován individuální úkolovou mzdou, náleží mu skutečně dosažený výdělek. Pokud plní výkonové normy pod 100%, náleží mu po dobu zaškolování doplatek ve výši rozdílu mezi dosaženou úkolovou mzdou a průměrným výdělkem dosahovaným v příslušném tarifním stupni na daném pracovišti, 16. za práce zařazené do kategorie 3 a 4 (\**případně kategorie 2, o kterých to rozhodl orgán veřejného zdraví*) přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši \_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč*) za hodinu práce vykonávané v daném prostředí, 17. zaměstnanci, který vykonává práci za souběhu vlivů, jejichž působení je hodnoceno příplatkem (mzdovým zvýhodněním), se poskytují příslušné příplatky a mzdová zvýhodnění současně. Zlomky hodin, za které náleží příplatek nebo mzdové zvýhodnění, se v zúčtovacím období sčítají. |

Varianta 1) stanovuje příplatek v nejnižší zákonem povolené výši 25% průměrného výdělku pro všechny zaměstnance.

|  |
| --- |
| 7.5.1. Příplatek za práci přesčas  Za práci přesčas náleží zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. |

Varianta 2) sjednává rozdílný příplatek v pracovních dnech a ve dnech pracovního volna

|  |
| --- |
| 7.5.1. Příplatek za práci přesčas  Za práci přesčas v pracovních dnech náleží zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, ve dnech pracovního volna \_\_ % (\*více jak 25%) průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. |

Varianta 3) stanovuje příplatek v nejnižší zákonem povolené výši 25% průměrného výdělku s tím, že u řadových zaměstnanců je možné zahrnout případnou práci přesčas maximálně v rozsahu 150 hodin a u vedoucích zaměstnanců v rozsahu 416 hodin do základní mzdy na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance.

|  |
| --- |
| 7.5.1. Příplatek za práci přesčas  U řadových zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin, u vedoucích zaměstnanců v rozsahu maximálně 416 hodin v kalendářním roce. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat sjednaný roční rozsah práce přesčas, výši sjednané mzdy s uvedením podílu této mzdy za práci přesčas. V tomto případě zaměstnanci nenáleží dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas konanou v rozsahu sjednaném v dohodě.  Za další práci přesčas náleží zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. |

Varianta 4) stanovuje příplatek vyšší než 25% průměrného výdělku s tím, že u řadových zaměstnanců je možné zahrnout případnou práci přesčas maximálně v rozsahu 150 hodin a u vedoucích zaměstnanců v rozsahu 416 hodin do základní mzdy na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance.

|  |
| --- |
| 7.5.1. Příplatek za práci přesčas  U řadových zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin, u vedoucích zaměstnanců v rozsahu maximálně 416 hodin v kalendářním roce. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat sjednaný roční rozsah práce přesčas, výši sjednané mzdy s uvedením podílu této mzdy za práci přesčas. V tomto případě zaměstnanci nenáleží dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas konanou v rozsahu sjednaném v dohodě.  Za další práci přesčas náleží zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši …………(\**více jak 25%*) průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. |

Varianta 1) stanovuje zákonem stanovený příplatek ve výši 100% průměrného výdělku.

|  |
| --- |
| 7.5.2. Příplatek za práci ve svátek  Pokud zaměstnanci nebylo za dobu práce ve svátek poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, náleží zaměstnanci ve smyslu § 115 ZPr odst. 2) dosažená mzda zvýšená o 100% průměrného výdělku.  U zaměstnanců pracujících v noci začíná svátek v \_\_\_\_ hodin (\* *předchozí kalendářní den*) a končí v \_\_\_\_ hodin (\**následující kalendářní den*). |

Varianta 2) sjednává vyšší příplatek, než je stanoven zákonem jako nejnižší.

|  |
| --- |
| 7.5.2. Příplatek za práci ve svátek  Pokud zaměstnanci nebylo za dobu práce ve svátek poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, náleží zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o \_\_\_\_\_\_% (\**více jak 100%*) průměrného výdělku.  U zaměstnanců pracujících v noci začíná svátek v \_\_\_\_ hodin (\**předchozí kalendářní den*) a končí v \_\_\_\_ hodin (\**následující kalendářní den*). |

Varianta 3) sjednává rozdílný příplatek v pracovních dnech a ve dnech pracovního volna.

|  |
| --- |
| 7.5.2. Příplatek za práci ve svátek  Pokud zaměstnanci nebylo za dobu práce ve svátek poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, náleží zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o \_\_\_\_\_\_% (\**více jak 100%*) průměrného výdělku. V případě, že svátek připadá na sobotu a neděli \_\_\_\_\_\_%(\**více jak v předchozí větě*) průměrného výdělku.  U zaměstnanců pracujících v noci začíná svátek v \_\_\_\_ hodin (\**předchozí kalendářní den*) a končí v \_\_\_\_ hodin (\**následující kalendářní den*). |

Varianta 1) stanovuje příplatek ve výši stanovené zákonem

|  |
| --- |
| 7.5.3. Příplatek za práci v noci  Příplatek za práci v noci činí 10% průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu. Za práci v noci se považuje práce konaná mezi 22.00 hodinou a 06.00 hodinou. |

Varianta 2) sjednává příplatek ve vyšší procentní výměře než 10%

|  |
| --- |
| 7.5.3. Příplatek za práci v noci  Příplatek za práci v noci činí \_\_\_ % (\**více jak 10%*) průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu. Za práci v noci se považuje práce konaná mezi 22.00 a 06.00 hodinou. |

Varianta 3) sjednává příplatek jiným způsobem (lze sjednat jen v kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě)

|  |
| --- |
| 7.5.3. Příplatek za práci v noci  Příplatek za práci v noci činí \_\_\_ Kč za každou odpracovanou hodinu. Za práci v noci se považuje práce konaná mezi 22.00 a 06.00 hodinou. |

Varianta 1) stanovuje příplatek v zákonné výši nejméně 10% ze základní hodinové sazby minimální mzdy

|  |
| --- |
| 7.5.4. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí  Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši 11,25 Kč za hodinu.  Příplatek náleží zaměstnancům na pracovištích \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a při výkonu následujících prací \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

Varianta 2) sjednává příplatek nad rámec zákonné výše, tj. vyšší než 11,25 Kč za hodinu

|  |
| --- |
| 7.5.4. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí  Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši \_\_\_\_\_Kč (\**vyšší částka než 11,25 Kč*) za hodinu.  Příplatek náleží zaměstnancům na pracovištích \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a při výkonu následujících prací \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

Varianta 1) stanovuje pouze zákonem určenou nejnižší hranici příplatku

|  |
| --- |
| 7.5.5. Příplatek za práci v sobotu a neděli  Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek ve výši 10% průměrného hodinového výdělku. |

Varianta 2) sjednává příplatek ve vyšší míře než je 10% průměrného výdělku

|  |
| --- |
| 7.5.5. Příplatek za práci v sobotu a neděli  Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek ve výši \_\_\_% (\**vyšší než 10%*) průměrného hodinového výdělku. |

Varianta 3) sjednává příplatek jiným způsobem (lze sjednat pouze v KS nebo pracovní smlouvě)

|  |
| --- |
| 7.5.5. Příplatek za práci v sobotu a neděli  Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek ve výši \_\_\_ Kč. |

Varianta 1) sjednává příplatek v % z průměrného výdělku

|  |
| --- |
| 7.5.6. Příplatek za práci v odpolední směně  Za každou hodinu práce konané v odpolední směně přísluší příplatek ve výši \_\_\_% průměrného výdělku. |

Varianta 2) sjednává příplatek v Kč za hodinu

|  |
| --- |
| 7.5.6. Příplatek za práci v odpolední směně  Za každou hodinu práce konané v odpolední směně přísluší příplatek ve výši \_\_ Kč. |

|  |
| --- |
| 7.5.7. Příplatek za práci v nepřetržitém provozu  Za práci v nepřetržitém provozu, kdy směny na sebe bezprostředně navazují včetně sobot, nedělí a svátků a zaměstnanci se v nich pravidelně podle stanoveného rozvrhu střídají, přísluší těmto zaměstnancům příplatek ve výši \_\_% průměrného hodinového výdělku (*\*\_\_\_\_ Kč*) za hodinu. |

|  |
| --- |
| 7.5.8. Příplatek za zastupování  Zaměstnanci, který zastupuje při výkonu své práce zaměstnance, zařazeného do vyšší funkce (\**vyššího tarifního stupně*), který přechodně nevykonává svoji funkci, přísluší příplatek ve výši rozdílu jeho tarifní mzdy a tarifní mzdy zastupovaného zaměstnance.  Pokud zastupovaný zaměstnanec není zařazen do žádného tarifního stupně, náleží zastupujícímu zaměstnanci příplatek v dohodnuté výši, nejméně však ve výši rozdílu nejblíže vyššího tarifního stupně a tarifního stupně, do kterého je zařazen.  Příplatek se poskytuje za nepřetržité zastupování po dobu nejméně \_\_\_\_\_\_týdnů, s účinností od prvního dne zastupování.  Příplatek se neposkytne zaměstnanci, kterému zastupování vyplývá ze sjednaného druhu práce. |

|  |
| --- |
| 7.5.9. Příplatek za znalost a používání cizích jazyků  Zaměstnancům, kteří při výkonu své práce intenzivně a pravidelně používají cizích jazyků, přísluší příplatek ve výši \_\_\_\_\_% průměrného měsíčního výdělku (\* *Kč*) za měsíc. Pravidla pro přiznání příplatku jsou přílohou KS. |

|  |
| --- |
| 7.5.10. Příplatek za vedení čety  Zaměstnancům, kteří jsou pověřeni řízením práce ve volné pracovní četě a sami v ní manuálně pracují, přísluší příplatek za vedení čety. Příplatek činí při vedení čety:  při počtu \_\_\_\_\_\_\_ zaměstnanců \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\* *Kč za hodinu*),  při počtu \_\_\_\_\_\_\_ zaměstnanců \_\_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\* *Kč za hodinu*).  Příplatek se neposkytne vedoucím čet, u nichž řízení a organizace práce čety vyplývá ze sjednaného druhu práce (vázaná četa). |

|  |
| --- |
| 7.5.11. Příplatek za práce konané ve zhoršeném pracovním prostředí  Za práci ve zhoršeném pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši \_\_\_\_ Kč za hodinu.  Příplatek náleží zaměstnancům na pracovištích \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a při výkonu následujících prací \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| 7.5.12. Příplatek za práci ve výškách  Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách v omezeném pracovním prostoru (pracovní plošiny) nebo při vynucených polohách těla, přísluší příplatek za hodinu práce:  ve výšce nad \_\_\_\_\_m\_\_\_\_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\* *Kč*),  při vynucených polohách těla (např. na provazovém žebříku, visuté sedačce, v závěsu a ochranném pásu apod.) ve výšce nad \_\_\_\_m\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\* *Kč*). |

|  |
| --- |
| 7.5.13. Příplatek za fyzicky mimořádně namáhavé práce  Zaměstnancům, kteří vykonávají fyzicky mimořádně namáhavé práce uvedené jako součást seznamu prací a pracovišť se ztíženými pracovními podmínkami, přísluší za hodinu práce příplatek ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\* *Kč*). |

|  |
| --- |
| 7.5.14. Příplatek za dělenou směnu  Zaměstnancům, kteří pracují v dělených směnách určených rozvrhem směn, přísluší příplatek ve výši \_\_\_\_\_% průměrného výdělku (\* *Kč*) za každou dělenou směnu.  Dělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce trvá nejméně \_\_\_\_\_hodiny. |

|  |
| --- |
| 7.5.15. Příplatek za zaškolování  Školiteli:  Zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním nejméně jednoho zaměstnance, přísluší po dobu zaškolování kromě mzdy za výkon práce i odměna ve výši \_\_\_\_\_Kč za měsíc.  Zaškolovanému:  Zaměstnanci odměňovanému časovou mzdou, který se zaškoluje na výkon jiného povolání nebo pracovní činnosti, náleží mzda jako při výkonu práce. Je-li zaměstnanec odměňován individuální úkolovou mzdou, náleží mu skutečně dosažený výdělek. Pokud plní výkonové normy pod 100%, náleží mu po dobu zaškolování doplatek ve výši rozdílu mezi dosaženou úkolovou mzdou a průměrným výdělkem dosahovaným v příslušném tarifním stupni na daném pracovišti. |

|  |
| --- |
| 7.5.16. Příplatek za práce v rizikovém prostředí  Za práce zařazené do kategorie 3 a 4 (\**případně kategorie 2, o kterých to rozhodl orgán veřejného zdraví*) přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč*) za hodinu práce vykonávané v daném prostředí. |

|  |
| --- |
| 7.5.17. Příplatek za použití OOPP  Za používání OOPP na ochranu sluchu na pracovištích, kde dosahuje intenzita hluku 80 db, přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_% průměrného hodinového výdělku (\**Kč*) za hodinu práce vykonávané v daném prostředí. |

|  |
| --- |
| 7.5.18. Souběh příplatků  Zaměstnanci, který vykonává práci za souběhu vlivů, jejichž působení je hodnoceno příplatkem (mzdovým zvýhodněním), se poskytují příslušné příplatky a mzdová zvýhodnění současně.  Zlomky hodin, za které náleží příplatek nebo mzdové zvýhodnění, se v zúčtovacím období sčítají. |

|  |
| --- |
| 7.6. PRÉMIE, VÝKONNOSTNÍ A MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY  Zaměstnancům budou poskytovány pohyblivé složky mzdy jako prémie, výkonnostní, věrnostní a stabilizační odměny apod. za podmínek, které jsou stanoveny přílohou č. \_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

Varianta 1) sjednává měsíční stabilizační odměnu

|  |
| --- |
| 7.7. STABILIZAČNÍ ODMĚNA  Zaměstnanci mají měsíčně nárok na stabilizační odměnu ve výši \_\_\_\_\_\_ násobku Kč a počtu odpracovaných let. Podmínkou výplaty stabilizační odměny je dobré plnění pracovních úkolů. |

Varianta 2) sjednává roční stabilizační odměnu

|  |
| --- |
| 7.7. STABILIZAČNÍ ODMĚNA  Zaměstnanci mají nárok na stabilizační odměnu ve výši \_\_\_\_\_\_ násobku Kč a počtu odpracovaných let. Podmínkou výplaty stabilizační odměny je dobré plnění pracovních úkolů. Stabilizační odměna se vyplácí jedenkrát v roce spolu s výplatou mzdy za měsíc \_\_\_\_\_\_. |

|  |
| --- |
| 7.8. NORMY SPOTŘEBY PRÁCE  Zaměstnavatel se zavazuje projednat zavádění a všechny změny norem spotřeby práce s výborem odborové organizace. Platné normy spotřeby práce jsou přílohou č. \_\_\_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 7.9. DALŠÍ MZDA  Zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům 13. mzdu ve výši \_\_\_\_% průměrného výdělku dosaženého ve sledovaném období ve výplatním termínu za měsíc \_\_\_\_\_\_\_\_\_ a 14. mzdu ve výši \_\_\_\_% průměrného výdělku dosaženého ve sledovaném období ve výplatním termínu za měsíc \_\_\_\_\_\_.13. mzda se poskytuje za vykonanou práci v období 1. pololetí a 14. mzda za vykonanou práci v období 2. pololetí za níže uvedených podmínek|

|  |
| --- |
| 7.10. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH  Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odměny:   * při dovršení 50 let věku ve výši \_\_\_\_\_Kč * při prvním skončení pracovního poměru a přiznání invalidního   nebo starobního důchodu ve výši \_\_\_\_\_Kč   * při předčasném odchodu do starobního důchodu ve výši \_\_\_\_\_Kč * při trvání pracovního poměru k podniku 10 let a za každých   dalších 5 let ve výši \_\_\_\_\_Kč   * za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních   událostech, jejich likvidaci nebo při jiných mimořádných událostech,  při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek ve výši \_\_\_\_\_Kč  Podmínkou pro poskytnutí této odměny je trvání pracovního poměru k zaměstnavateli a jeho právním předchůdcům nejméně po dobu \_\_\_\_let. |
| 7.11. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK  Stanovení průměrného případně pravděpodobného výdělku se řídí ustanovením § 351 až § 362 zákoníku práce. |

|  |
| --- |
| 7.11.1. Způsob výpočtu průměrného výdělku  Průměrný výdělek se zjišťuje jako hodinový. Výpočet se provede tak, že hrubá mzda (hrubý příjem, od kterého jsou odečteny náhrady mzdy) za rozhodné období se vydělí počtem skutečně odpracovaných hodin v tomto období. Dojde-li k zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období, než byla skutečně práce vykonána, zahrne se do odpracovaných hodin i doba práce přesčas v tomto období zúčtovaná.  Je-li pro některý případ zapotřebí zjistit výdělek denní (směnový), násobí se výsledná částka počtem hodin, připadajících na jeden den (směnu) podle této smlouvy. Průměrný měsíční hrubý výdělek se vypočítá tak, že průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou a koeficientem 4,348.  Jestliže byla v rozhodném období zúčtována část mzdy za delší období, použije se jen její poměrná část na rozhodné období připadající a zbytek se přičítá k následujícím rozhodným obdobím.  Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Je-li zjišťován průměrný výdělek pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, jestliže je to pro zaměstnance výhodnější. V případě konta pracovní doby vždy předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. |

|  |
| --- |
| 7.11.2. Zjišťování pravděpodobného výdělku  Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. |

|  |
| --- |
| 7.12. SPLATNOST A VÝPLATA MZDY  Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Jako pravidelný termín výplaty mzdy se sjednává \_\_\_kalendářní den v měsíci. Připadne-li tento den na sobotu je výplatním dnem předchozí pátek, připadne-li na neděli, je termínem výplaty následující pondělí. (\**nebo Sjednané pravidelné termíny výplaty mzdy na období kalendářního roku jsou uvedeny v příloze č. této kolektivní smlouvy*). Připadne-li termín výplaty na období dovolené, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu splatnou během dovolené před jejím nástupem, pokud se se zaměstnancem nedohodnou jinak. Neumožní-li to technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí v následujícím nejbližším pravidelném výplatním termínu. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na kterou mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy.  Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v pravidelném termínu výplaty nebo v nejbližší následující pracovní den, pokud se se zaměstnancem nedohodl jinak. Na žádost zaměstnance zaměstnavatel poukáže mzdu na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy (\**nebo dny před pravidelným termínem výplaty mzdy.*) |

Varianta 1)

|  |
| --- |
| 7.13. MZDOVÝ VÝVOJ  Zaměstnavatel zabezpečí růst průměrných mezd zaměstnanců v jednotlivých tarifních stupních nejméně o \_\_\_\_\_ %, ve srovnání s docílenými průměrnými mzdami v jednotlivých tarifních stupních v předcházejícím roce. Mzdový vývoj bude hodnocen z hlediska hospodářské situace společnosti, vývoje produktivity práce a růstu spotřebitelských cen při společném jednání obou smluvních stran za 1. čtvrtletí, 1. pololetí, 1. - 3. čtvrtletí a za rok. |

Varianta 2)

|  |
| --- |
| 7.13. MZDOVÝ VÝVOJ  Zvýší-li se životní náklady měřené indexem spotřebitelských cen podle údajů ČSÚ ve srovnání se stejným obdobím minulého roku alespoň o \_\_\_\_%, zvýší se od čtvrtletí následujícího po zveřejnění údajů nebo po skončení porovnávaného období objem mzdových prostředků (\**průměrná nominální mzda \*\* tarifní (základní) mzdy zaměstnanců \*\*\* průměrná reálná mzda*) o \_\_\_\_\_\_\_%. |

|  |
| --- |
| 7.14. ZÁVĚREČNÉ MZDOVÉ UJEDNÁNÍ  S ohledem na platnost a účinnost kolektivní smlouvy se smluvní strany zavazují vždy k \_\_\_\_\_\_\_ (\*určitému datu, měsíci) kalendářního roku projednat bod 7.4.2. v návaznosti na bod 7.13. této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 8. NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE |

Varianta 1) obsahuje pouze odkaz na přílohu KS

|  |
| --- |
| 8.1. CESTOVNÍ NÁHRADY  Cestovní náhrady jsou řešeny přílohou č. \_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

Varianta 2) podrobně řeší postupně cestovní náhrady

|  |
| --- |
| 8.1. CESTOVNÍ NÁHRADY  8.1.1. Obecná ustanovení  Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům v pracovním poměru a zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr cestovní náhrady při:   * pracovní cestě, * cestě mimo pravidelné pracoviště, která se pro účely cestovních náhrad považuje za vnitrostátní pracovní cestu, * mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, * přeložení, * dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, * přijetí do zaměstnání v pracovním poměru, * výkonu práce v zahraničí.   Za pravidelné pracoviště zaměstnance se považuje místo sjednané v pracovní smlouvě, pokud je místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.  Zaměstnavatel před nástupem pracovní cesty určí písemně podmínky, a to zejména:   * dobu trvání pracovní cesty, * místo jejího nástupu a ukončení, * místo plnění pracovních úkolů, * způsob dopravy, * způsob ubytování, * případně další podmínky   s ohledem k oprávněným zájmům zaměstnance.  Zaměstnanci za vykonanou cestu přísluší:   * náhrada prokázaných jízdních výdajů, * náhrada prokázaných jízdních výdajů k návštěvě rodiny při pracovní cestě delší než 7 kalendářních dnů, * náhrada prokázaných výdajů za ubytování, * náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů, * náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné).   Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodl jinak. Zaměstnanec je povinen předložit písemné doklady potřebné pro vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Zaměstnavatel je povinen do 10 pracovních dnů od předložení dokladů provést vyúčtování a výplatu cestovních náhrad, nedohodl-li se se zaměstnancem na jiné době.  V případě, že zaměstnanec neprokáže příslušné cestovní výdaje, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu v jím uznané výši, odpovídající určeným podmínkám, to neplatí při stanovení ceny pohonných hmot.  V případě, že pracovní cesta trvá méně než 5 hodin a znemožní zaměstnanci stravování obvyklým způsobem, náleží mu stravné až do výše\_\_\_\_\_\_\_(\**nejméně 120,- Kč*) |

|  |
| --- |
| 8.1.2. Náhrada jízdních výdajů  Za použití hromadných dopravních prostředků dálkové přepravy případně taxislužby, určených zaměstnavatelem v podmínkách pracovní cesty, má zaměstnanec nárok na náhradu jízdních výdajů v prokázané výši.  Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo hromadného dopravního prostředku jiný dopravní prostředek s výjimkou vozidla poskytovaného zaměstnavatelem, má nárok na náhradu jízdních výdajů odpovídajících ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.  Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý kilometr jízdy základní náhrada a náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu.  Za použití MHD, určeného zaměstnavatelem v podmínkách pracovní cesty, má zaměstnanec nárok na vynaložené výdaje.  Použije-li zaměstnanec MHD při pracovních cestách v obci, kde má sjednáno místo výkonu práce, není povinen jízdní výdaje prokazovat. Zaměstnavatel mu náklady uhradí v ceně jízdného platného v době konání pracovní cesty. |

Varianta 1) stanovuje náhrady v nejnižší výši stanovené zákonem

|  |
| --- |
| 8.1.3. Náhrada za použití motorového vozidla  Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí u:   * jednostopých vozidel a tříkolek 1,50 Kč * osobních silničních motorových vozidel 5,60 Kč * osobních silničních motorových vozidel s přívěsem 6,40 Kč * nákladních automobilů, autobusů a traktorů 11,20 Kč   Náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu se stanovuje jako násobek ceny pohonné hmoty a množství spotřebované hmoty.  Spotřebu zaměstnavatel vypočte z údajů o kombinované spotřebě, případně z aritmetického průměru údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu vozidla.  Cenu prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Při doložení více dokladů se použije aritmetický průměr doložených cen. V případě nedoložení dokladu se cena stanovuje podle platného prováděcího předpisu vydaného podle § 189 ZPr.  Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně hradí zaměstnavatel za kilometry ujeté v rámci zahraniční pracovní cesty mimo území ČR. Cenu PHM v cizí měně prokazuje zaměstnanec dokladem o jejím nákupu. |

Varianta 2) sjednává vyšší náhradu

|  |
| --- |
| 8.1.3. Náhrada za použití motorového vozidla  Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí u:   * jednostopých vozidel a tříkolek \_\_\_\_\_ (\**více jak 1,50 Kč*) * osobních silničních motorových vozidel \_\_\_\_\_ (\**více jak 5,60 Kč*) * osobních silničních motorových vozidel s přívěsem \_\_\_\_\_ (\**více jak 6,40 Kč*) * nákladních automobilů, autobusů a traktorů \_\_\_\_\_ (\**více jak 11,20 Kč*)   Náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu se stanovuje jako násobek ceny pohonné hmoty a množství spotřebované hmoty.  Spotřebu zaměstnavatel vypočte z údajů o kombinované spotřebě případně z aritmetického průměru údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu vozidla.  Cenu prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Při doložení více dokladů se použije aritmetický průměr doložených cen. V případě nedoložení dokladu se cena stanovuje podle platného prováděcího předpisu vydaného podle § 189 ZPr.  Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně hradí zaměstnavatel za kilometry ujeté v rámci zahraniční pracovní cesty mimo území ČR. Cenu PHM v cizí měně prokazuje zaměstnanec dokladem o jejím nákupu. |

|  |
| --- |
| 8.1.4. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při vnitrostátní pracovní cestě  Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa jeho pobytu, trvá-li pracovní cesta více jak 7 kalendářních dnů.  Náhrada se poskytuje nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce, nebo pravidelného místa výkonu práce anebo bydliště na území ČR podle toho, co je pro zaměstnance nejvýhodnější.  Při použití letecké přepravy hradí zaměstnavatel jízdní výdaje pouze v částce odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, které určí zaměstnavatel.  Náhrada se vyplácí nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo minulé návštěvy člena rodiny, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na době kratší. |

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok, který předpokládá sjednání nebo určení návštěvy rodiny.

|  |
| --- |
| 8.1.5. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného místa jeho pobytu, trvá-li pracovní cesta více jak 1 měsíc, pokud byla tato návštěva sjednána nebo určena zaměstnavatelem.  Náhrada se poskytuje nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného místa výkonu práce anebo bydliště na území ČR podle toho, co je pro zaměstnance nejvýhodnější. |

Varianta 2) sjednává nárok zaměstnance přímo z KS.

|  |
| --- |
| 8.1.5. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného místa jeho pobytu, trvá-li pracovní cesta více jak 1 měsíc.  Náhrada se poskytuje nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce, nebo pravidelného místa výkonu práce anebo bydliště na území ČR podle toho, co je pro zaměstnance nejvýhodnější. |

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok

|  |
| --- |
| 8.1.6. Náhrada za ubytování  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování při vnitrostátní i zahraniční pracovní cestě, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, v prokázané výši.  Po dobu návštěvy člena rodiny náleží náhrada pouze v případě, že bylo nutné ze strany zaměstnance si zachovat ubytování, vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb. To neplatí v případě přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance. |

Varianta 2) sjednává nárok na výplatu i v případě přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance

|  |
| --- |
| 8.1.6. Náhrada za ubytování  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování při vnitrostátní i zahraniční pracovní cestě, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, v prokázané výši.  Po dobu návštěvy člena rodiny, případě při přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, náleží náhrada pouze v případě, že bylo nutné ze strany zaměstnance si zachovat ubytování, vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb. |

|  |
| --- |
| 8.1.7. Náhrada nutných vedlejších výdajů  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vznikly v přímé souvislosti s vnitrostátní nebo zahraniční cestou a to v prokázané výši.  Nemůže-li zaměstnanec výši prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty. |

Varianta 1) stanovuje výši stravného v nejnižší zákonné míře

|  |
| --- |
| 8.1.8. Výše stravného při vnitrostátní pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší stravné v následující výši stanovené podle celkové doby trvání vnitrostátní pracovní cesty:   * 5 - 12 hodin 140,-Kč * 12 - 18 hodin 212,-Kč * déle než 18 hodin 333,-Kč   Zaměstnavatel je oprávněn výše uvedené stravné krátit, pokud poskytne zaměstnanci bezplatně snídani, oběd případně večeři, za každé uvedené jídlo, s ohledem na dobu trvání pracovní cesty:   * 5 - 12 hodin o 70% * 12 - 18 hodin o 35% * déle než 18 hodin o 25%   Při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější. |

Varianta 2) sjednává výši stravného nad nejnižší zákonnou míru do výše uznatelných nákladů pro zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 8.1.8 Výše stravného při vnitrostátní pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší stravné v následující výši stanovené podle celkové doby trvání vnitrostátní cesty:   * 5 - 12 hodin \_\_\_\_\_\_Kč *(\*od 140,-Kč do 166,-Kč)* * 12 - 18 hodin \_\_\_\_\_\_Kč *(\*od 212,-Kč do 256,-Kč)* * déle než 18 hodin \_\_\_\_\_\_Kč *(\*od 333,-Kč do 398,-Kč)*   Zaměstnavatel je oprávněn výše uvedené stravné krátit, pokud poskytne zaměstnanci bezplatně snídani, oběd případně večeři, za každé uvedené jídlo s ohledem na dobu trvání pracovní cesty:   * 5 - 12 hodin \_\_\_\_\_\_% (\**méně než 70%*) * 12 - 18 hodin \_\_\_\_\_\_% (\**méně než 35%*) * déle než 18 hodin \_\_\_\_\_\_% (\**méně než 25%*)   Při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější. |

|  |
| --- |
| 8.1.8.1. Cestovní náhrady ve zvláštních případech  Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravování obvyklým způsobem, bude mu poskytnuto stravné ve výši \_\_\_ (\*120*,-Kč*). |

Varianta 1) stanovuje výši stravného v nejnižší zákonné míře

|  |
| --- |
| 8.1.9. Výše stravného při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší stravné ve výši procentního podílu základní sazby (ZS) zahraničního stravného uvedeného v prováděcím předpisu vydaném podle ustanovení § 189 ZPr trvá-li zahraniční pracovní cesta:   * více jak 1 hodinu až 12 hodin 25% ZS * více jak 12 hodin až 18 hodin 50% ZS * více jak18 hodin 75% ZS   Stravné se poskytuje v příslušné cizí měně podle státu, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času. Stravné se poskytuje v celých měnových jednotkách.  Zaměstnavatel je oprávněn výše uvedené stravné krátit, pokud poskytne zaměstnanci bezplatně snídani, oběd případně večeři, za každé uvedené jídlo s ohledem na dobu trvání pracovní cesty:   * více jak 1 hodina až 12 hodin o 70% * více jak 12 hodin až 18hodin o 35% * více jak18 hodin o 25%   Nárok na zahraniční stravné nevzniká, pokud zahraniční pracovní cesta trvá méně jak hodinu nebo trvá 5 hodin a v témže dni vznikne zaměstnanci nárok na tuzemské stravné. |

Varianta 2) sjednává výši stravného nad nejnižší zákonnou míru do výše uznatelných nákladů pro zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 8.1.9. Výše stravného při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší stravné ve výši procentního podílu základní sazby (ZS) zahraničního stravného, uvedeného v prováděcím předpisu vydaném podle ustanovení § 189 ZPr trvá-li zahraniční pracovní cesta:   * více jak 1 hodinu až 12 hodin 33% ZS * více jak 12 hodin až 18 hodin 66% ZS * více jak18 hodin 100% ZS   Stravné se poskytuje v příslušné cizí měně podle státu, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času. Stravné se poskytuje v celých měnových jednotkách.  Zaměstnavatel je oprávněn výše uvedené stravné krátit, pokud poskytne zaměstnanci bezplatně snídani, oběd případně večeři, za každé uvedené jídlo s ohledem na dobu trvání pracovní cesty:   * více jak 1 hodinu až 12 hodin o \_\_\_\_ (\**méně než 70%*) * více jak 12 hodin až 18hodin o \_\_\_\_ (\**méně než 35%*) * více jak18 hodin o \_\_\_\_ (\*méně než 25%)   Nárok na zahraniční stravné nevzniká, pokud zahraniční pracovní cesta trvá méně jak hodinu nebo trvá 5 hodin a v témže dni vznikne zaměstnanci nárok na tuzemské stravné. |

1 ROPO se postupuje stejně, pouze se vychází ze 100% základní sazby stravného a stravné nelze smluvně navýšit.

Varianta 1) sjednává nenárokové kapesné odvozené jako % výměra z nároku na kapesné

|  |
| --- |
| 8.1.10. Kapesné při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě kapesné ve výši \_\_\_\_% (*až do výše 40%*) zahraničního stravného poskytnutého podle § 170 odst. 3). |

Varianta 2) sjednává nenárokové kapesné odvozené jako % výměru z nároku na kapesné, rozdílně podle délky pracovní cesty

|  |
| --- |
| 8.1.10. Kapesné při zahraniční pracovní cestě  Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě kapesné ve výši \_\_\_\_% zahraničního stravného poskytnutého podle § 170 odst. 3) trvá-li pracovní cesta více jak 12 hodin a méně jak 24 hodin.  Ve výši \_\_\_\_% zahraničního stravného poskytnutého podle § 170 odst. 3) ZPr, trvá-li pracovní cesta více jak 24 hodin.  Ve výši \_\_\_\_% zahraničního stravného poskytnutého podle § 170 odst. 3) ZPr, trvá-li pracovní cesta více jak 30 kalendářních dnů. |

|  |
| --- |
| 8.2. NÁHRADY PŘI PŘELOŽENÍ A DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ  Při přeložení do jiného místa výkonu práce než bylo sjednáno v pracovní smlouvě nebo při dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, zaměstnanci přísluší cestovní náhrady ve výši a za podmínek jako při pracovní cestě.  Pokud se zaměstnanec denně vrací do místa bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.  V případě vyslání zaměstnance, který pobírá stravné z titulu přeložení, na pracovní cestu mimo místo přeložení, poskytne mu zaměstnavatel to stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. |

|  |
| --- |
| 8.3. NÁHRADY PŘI VÝKONU PRÁCE V ZAHRANIČÍ  V případě sjednání místa výkonu práce, případně místa pravidelného pracoviště mimo území ČR, má zaměstnanec za dny cesty z ČR do výše uvedeného místa a zpět nárok na cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě.  Pokud se zaměstnancem na základě souhlasu zaměstnavatele cestuje i člen rodiny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i náhradu prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny. |
| 8.4. NÁHRADY PŘI PŘIJETÍ DO PRACOVNÍHO POMĚRU  Při přijetí zaměstnance do pracovního poměru s trvalým bydlištěm vzdáleným více jak \_\_\_\_\_km od místa sjednané práce nebo pravidelného místa výkonu práce, poskytne mu zaměstnavatel cestovní náhrady jako při přeložení.  Náhrady se poskytují pouze do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, která s ním žije ve společné domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt. |
| 8.5. NÁHRADY ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE  Vlastní nářadí, zařízení a předměty pro výkon práce může zaměstnanec použít k výkonu práce pouze se souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel a zaměstnanec si v tomto případě výši náhrady stanoví v individuální písemné dohodě.  V případě potřeby využívání nářadí, zařízení nebo předmětů za stejných podmínek u větší skupiny zaměstnanců, je zaměstnavatel oprávněn výši náhrady a způsob využití stanovit vnitřním předpisem. |

8.6. NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok

Zaměstnanci, který pracuje na dálku ve smyslu § 317 ZPr, náleží za hodinu práce na dálku paušální náhrada nákladů ve výši 4,50 Kč/h.

Varianta 2) sjednává jinou výši paušální náhrady

8.6. NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU

Zaměstnanci, který pracuje na dálku ve smyslu § 317 ZPr náleží za hodinu práce na dálku paušální náhrada nákladů ve výši ………. Kč/h. (\*více než 4,50 Kč/h\*)

|  |
| --- |
| 9. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE |

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok

|  |
| --- |
| 9.1. PROSTOJ  Prostoj je situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci sjednanou v pracovní smlouvě pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.  V případě prostoje za podmínky, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci nebo s takovým převedením nesouhlasil, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. |

Varianta 2) sjednává jinou výši náhrady mzdy

|  |
| --- |
| 9.1. PROSTOJ  Prostoj je situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci sjednanou v pracovní smlouvě pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.  V případě prostoje za podmínky, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci nebo s takovým převedením nesouhlasil, přísluší mu náhrada mzdy ve výši \_\_\_\_\_\_\_ (\**v rozpětí 80% - 100%*) průměrného výdělku. |

Varianta 3) sjednává nižší výši náhrady mzdy při odmítnutí převedení na jinou práci

|  |
| --- |
| 9.1. PROSTOJ  Prostoj je situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci sjednanou v pracovní smlouvě pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.  V případě prostoje za podmínky, že zaměstnance nemohl zaměstnavatel převést na jinou práci z provozních důvodů, přísluší mu náhrada mzdy ve výši \_\_\_\_\_\_\_ (\**v rozpětí 80% - 100%*) průměrného výdělku.  V případě, že zaměstnanec odmítl převedení na jinou pro něj vhodnou práci, přísluší mu náhrada ve výši 80% průměrného výdělku. |

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok

|  |
| --- |
| 9.2. PŘERUŠENÍ PRÁCE V DŮSLEDKU NEPŘÍZNIVÝCH POVĚTRNOSTNÍCH VLIVŮ  V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí za podmínky, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci nebo s takovým převedením nesouhlasil, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. |

Varianta 2) sjednává vyšší nárok

|  |
| --- |
| 9.2. PŘERUŠENÍ PRÁCE V DŮSLEDKU NEPŘÍZNIVÝCH POVĚTRNOSTNÍCH VLIVŮ  V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí za podmínky, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci nebo s takovým převedením nesouhlasil, přísluší mu náhrada mzdy ve výši \_\_ (\**v rozpětí 60% - 100%*) průměrného výdělku. |

Varianta 3) sjednává nižší výši náhrady mzdy při odmítnutí převedení na jinou práci

|  |
| --- |
| 9.2. PŘERUŠENÍ PRÁCE V DŮSLEDKU NEPŘÍZNIVÝCH POVĚTRNOSTNÍCH VLIVŮ  V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí za podmínky, že zaměstnavatel nemohl zaměstnance převést na jinou práci z provozních důvodů, přísluší mu náhrada mzdy ve výši \_\_ (\**v rozpětí 60% -100%*) průměrného výdělku.  V případě, že zaměstnanec odmítl převedení na jinou pro něj vhodnou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. |

|  |
| --- |
| 9.3. JINÉ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE  Jiné překážky na straně zaměstnavatele jsou překážky, které nejsou prostojem, a nejde o přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů. Po dobu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele nelze zaměstnanci přikázat jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, lze však dohodnout její dočasnou změnu.  Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. To se nevztahuje na zaměstnance pracující v režimu konta pracovní doby.  Je-li příčinnou jiné překážky omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo poptávky po jím poskytovaných službách, lze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací písemně dohodnout nižší náhradu mzdy, a to nejméně ve výši 60% průměrného výdělku. Tuto dohodu nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele. |

|  |
| --- |
| 9.4. ODPOČINEK PO NÁVRATU Z PRACOVNÍ CESTY  Zaměstnanec, který se vrátil z pracovní cesty po 24 hodině, má právo na nezbytný odpočinek v délce 8 hodin od ukončení pracovní cesty do nástupu do práce. Za dobu odpočinku spadající do pracovní doby náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. |

|  |
| --- |
| 10. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE |

|  |
| --- |
| 10.1. DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE |
| 10.1.1. Důležité osobní překážky  Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu:   1. jeho dočasné pracovní neschopnosti, 2. nařízené karantény, 3. mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, 4. ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud onemocnělo nebo utrpělo úraz, 5. ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, 6. ošetřování členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, 7. péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že:  * zařízení, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, epidemie nebo jiné nepředvídatelné události, * dítě nemůže být v péči výše uvedeného zařízení nebo docházet do školy z důvodu nařízené karantény, * fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče, nebo byla přijata do ústavní péče jako průvodce nezletilého dítěte nebo jí byla na základě veřejného zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská péče nebo se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance a proto nemůže o dítě pečovat.  1. poskytování dlouhodobou péči podle § 191a ZPr a má nárok na dlouhodobé ošetřovné, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.   Důležité osobní překážky mimo mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, o které zaměstnanec žádá, prokazuje zaměstnanec příslušným potvrzením ošetřujícího lékaře, popř. jiných právnických či fyzických osob. Zaměstnanec je povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a předpokládané době trvání bez zbytečných průtahů. |

Varianta 1) stanovuje zákonný nárok

|  |
| --- |
| 10.1.1.1. Hmotné zabezpečení při pracovní neschopnosti a karanténě  Zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracovní činnosti, pokud splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, přísluší:   1. za 1. až 14. kalendářní den pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy, vyplácená zaměstnavatelem na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře, ve výši stanovené podle ustanovení § 192 odst. 2) ZPr, 2. od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény nemocenské dávky vyplácené Okresní správou sociálního zabezpečení na základě žádosti zaměstnance o jejich výplatu podanou zaměstnavateli. |

Varianta 2) obsahuje sjednanou vyšší náhradu mzdy za 1. až 14. kalendářní den a zákonný nárok na nemocenské dávky.

|  |
| --- |
| 10.1.1.1. Hmotné zabezpečení při pracovní neschopnosti a karanténě  Zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracovní činnosti, pokud splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, přísluší:   1. za 1. až 14. kalendářní den pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy vyplácená zaměstnavatelem na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře, ve výši \_\_\_\_\_\_% (\* 60%-100%) průměrného výdělku, 2. od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény nemocenské dávky vyplácené Okresní správou sociálního zabezpečení na základě žádosti zaměstnance o výplatu podanou zaměstnavateli. |

Varianta 1) sjednává nad rámec zákona podmínky pro krácení nebo nevyplacení náhrady mzdy

|  |
| --- |
| 10.1.1.2. Nevyplacení nebo krácení náhrady mzdy při pracovní neschopnosti a karanténě  Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti se krátí na polovinu v případech, kdy si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:   * zaviněnou účastí ve rvačce, * jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, * při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.   Náhrada se krátí o třetinu až polovinu, pokud zaměstnanec poprvé poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce.  Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti a karantény se nevyplácí v případech, kdy si zaměstnanec:   * úmyslně přivodí dočasnou pracovní neschopnost, * opakovaně nebo závažně porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce. |

Varianta 2) sjednává oproti variantě 1) navíc spolurozhodování ZO při krácení případně nevyplacení mzdy při porušení léčebného režimu

|  |
| --- |
| 10.1.1.2. Nevyplacení nebo krácení náhrady mzdy při pracovní neschopnosti a karanténě  Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti se krátí na polovinu v případech, kdy si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:   * zaviněnou účastí ve rvačce, * jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, * při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.   Náhrada se krátí o třetinu až polovinu, pokud zaměstnanec poprvé poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce.  Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti (karantény) se nevyplácí v případech, kdy si zaměstnanec:   * úmyslně přivodí dočasnou pracovní neschopnost, * opakovaně nebo závažně porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce.   Zda u zaměstnance došlo k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, rozhoduje zaměstnavatel po dohodě s výborem základní odborové organizace. |

Varianta 1) obecně

|  |
| --- |
| 10.1.1.3. Povinnosti a oprávnění zaměstnavatele při pracovní neschopnosti zaměstnance  Zaměstnavatel je oprávněn:   * v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti provádět kontrolu, zda zaměstnanec dodržuje povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržuje režim povolených vycházek, * požádat ošetřujícího lékaře o sdělení podmínek režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, které je oprávněn kontrolovat, * požádat ošetřujícího lékaře o zhodnocení jím zjištěných případů porušení léčebného režimu.   Zaměstnavatel je povinen:   * v případě zjištění porušení povinností ze strany dočasně práce neschopného zaměstnance vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením zjištěných skutečností a stejnopis záznamu doručit zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři. * vyhlásit termín, do kdy je nejpozději zaměstnanec povinen předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy před výplatním termínem. |

Varianta 2) s uvedením přesného termínu u posledního bodu

|  |
| --- |
| 10.1.1.3. Povinnosti a oprávnění zaměstnavatele při pracovní neschopnosti zaměstnance  Zaměstnavatel je oprávněn:   * v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti provádět kontrolu, zda zaměstnanec dodržuje povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržuje režim povolených vycházek, * požádat ošetřujícího lékaře o sdělení podmínek režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, které je oprávněn kontrolovat, * požádat ošetřujícího lékaře o zhodnocení jím zjištěných případů porušení léčebného režimu.   Zaměstnavatel je povinen:   * v případě zjištění porušení povinností ze strany dočasně práce neschopného zaměstnance vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením zjištěných skutečností a stejnopis záznamu doručit zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.   Lhůta, do kdy je nejpozději zaměstnanec povinen předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy před výplatním termínem, je stanovena na \_\_\_\_\_\_ kalendářní den v měsíci. |

Varianta 3) sjednává oproti variantě 2) spoluúčast zástupce výboru ZO NOS PPP na kontrole

|  |
| --- |
| 10.1.1.3. Povinnosti a oprávnění zaměstnavatele při pracovní neschopnosti zaměstnance  Zaměstnavatel je oprávněn:   * v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti provádět kontrolu zda, zaměstnanec dodržuje povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržuje režim povolených vycházek. Kontrolu zaměstnavatel provádí určenými zaměstnanci, zpravidla za účasti člena výboru odborové organizace, * požádat ošetřujícího lékaře o sdělení podmínek režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, které je oprávněn kontrolovat, * požádat ošetřujícího lékaře o zhodnocení jím zjištěných případů porušení léčebného režimu.   Zaměstnavatel je povinen:   * v případě zjištění porušení povinností ze strany dočasně práce neschopného zaměstnance vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením zjištěných skutečností a stejnopis záznamu doručit zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.   Lhůta, do kdy je nejpozději zaměstnanec povinen předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy před výplatním termínem je stanovena na \_\_\_\_\_\_ kalendářní den v měsíci. |

|  |
| --- |
| 10.1.1.4. Povinnosti zaměstnance při pracovní neschopnosti  Zaměstnanec je povinen v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti:   * předat neprodleně zaměstnavateli rozhodnutí o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, potvrzení o době trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a rozhodnutí o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, * dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce, * předem písemně nebo jinak prokazatelně nahlásit změnu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, * umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování místa pobytu a režimu povolených vycházek. |

Varianta 1) odkazuje na zákonný nárok

|  |
| --- |
| 10.1.2. Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance  Nárok na pracovní volno při jiných důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance je stanoven v příloze NV č. 590/2006 Sb. |

Varianta 2) sjednává vyšší nárok

|  |
| --- |
| 10.1.2. Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance  Jiné důležité překážky v práci na straně zaměstnance, při nichž se poskytuje pracovní volno, se rozšiřují nad rozsah uvedený v přílozeNV č. 590/2006 Sb. v následujících bodech.  Pracovní volno s náhradou mzdy z důvoduracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu|

1. výpovědi volno náleží v průběhu 2měsíční výpovědní doby, při dohodě od sjednání dohody do skončení pracovního poměru nejvýše však dva měsíce. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Bez náhrady mzdy:

1. K absolvování pracovně lékařské prohlídky, ošetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zde stanovuje § 103 odst. 1) písm. e) povinnost zaměstnavatele uhradit zaměstnanci případnou ztrátu na mzdě nebo rozdíl mezi nemocenskými dávkami a průměrnou mzdou, pokud k ní dojde.
2. Při nepředvídaném (není předem známo) přerušení nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků náleží zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu za podmínky, nemohl-li se zaměstnanec dostavit do práce jiným přiměřeným způsobem.
3. Při svatbě rodičů zaměstnance má tento nárok na 1 den pracovního volna k účasti na svatbě.
4. Při narození dítěte manželce nebo družce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k jeho účasti při porodu.
5. Na nezbytnou dobu nejdéle na 1 den k doprovodu sourozence, švagra jeho manželky, švagrové jejího manžela, zetě nebo snachy do zdravotnického zařízení k vyšetření, nebo ošetření při náhlém úrazu nebo onemocnění, k předem stanovenému vyšetření nebo léčení. Za podmínky, že doprovod je nezbytný a ošetření, vyšetření nebo léčení nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance. Volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků.
6. K doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte náleží zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků.
7. Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení (vybavení alespoň jedné místnosti) na dobu nezbytně nutnou nejdéle na 2 dny.
8. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) až g), výpovědi ze strany zaměstnance, dohodou o skončení pracovního poměru z jiných důvodů než uvedených v § 52 písm. a) až e), uplynutím doby pracovního poměru na dobu určitou náleží zaměstnanci pracovní volno v rozsahu ½ dne za týden v období odpovídající výpovědní době 2 měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

V KS lze rozšířit rozsah volna nad rámec NV 590/2006 Sb., nebo sjednat náhradu mzdy tam, kde ze zákona nenáleží, případně stanovit i jiné důvody překážek, při kterých vznikne nárok na pracovní volno s náhradou nebo bez náhrady mzdy.

|  |
| --- |
| 10.1.3. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu na straně zaměstnance |

Varianta 1) pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy

|  |
| --- |
| 10.1.3.1. Výkon veřejné funkce  Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, se poskytne neplacené pracovní volno v rozsahu \_\_\_\_\_\_\_\_ pracovních dnů nebo směn (\**nejvýše 20 pracovních dnů nebo směn*) v kalendářním roce. |

Varianta 2) pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy

|  |
| --- |
| 10.1.3.1. Výkon veřejné funkce  Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, se poskytne pracovní volno v rozsahu \_\_\_\_\_\_\_\_ pracovních dnů (\* *nejvýše 20 pracovních dnů nebo směn*) v kalendářním roce s náhradou mzdy ve výši \_\_\_\_% (\**nejvýše 100%*) průměrného výdělku. |

|  |
| --- |
| 10.1.3.2. Výkon občanské povinnosti  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy k výkonu občanských povinností na základě jeho předvolání k jednání soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku.  Pracovní volno bude poskytnuto i v případech, kdy zaměstnanec poskytne první pomoc, bude se podílet na opatřeních proti přenosným nemocem, poskytne osobní pomoc při požární ochraně, při živelních událostech, obdobných mimořádných případech a v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.  Pracovní volno se poskytuje v nezbytně nutném rozsahu za podmínky, že činnost nelze provést mimo pracovní dobu. |

|  |
| --- |
| 10.1.3.3. Jiné úkony v obecném zájmu  Zaměstnavatel poskytne pracovní volno zaměstnancům k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance, k činnosti dárce krve, dárce biologických materiálů, k činnosti členů volebních komisí do parlamentu ČR, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků, k činnosti člena Horské služby a k činnosti zprostředkovatele nebo rozhodce při kolektivním vyjednávání.  Pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele k činnosti při přednášce nebo výuce, k činnosti funkcionářů dětských táborů, k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu, k činnosti dobrovolného zdravotníka ČK a k činnosti při organizování zájmových akcí v oblasti tělovýchovy, sportu a kultury.  Rozsah a případná náhrada mzdy se řídí ustanovením § 203 odst. 2) písm. d) až l) ZPr. |

|  |
| --- |
| 10.1.3.4. Pracovní volno související s brannou povinností  Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v nezbytně nutném rozsahu k jednání na příslušném vojenském správním úřadu v souvislosti s jeho brannou povinností, po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.  Náhradu mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci k jednání u příslušného vojenského správního úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti hradí zaměstnanci ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad. |
| 10.1.3.5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia  Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na dobu školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, zasahuje-li do pracovní doby zaměstnance. |

Varianta 1) stanovuje pouze zákonný nárok

|  |
| --- |
| 10.1.3.6. Pracovní volno při zvyšování kvalifikace  Při zvyšování kvalifikace náleží zaměstnancům pracovní volno s nárokem na mzdu v rozsahu stanoveném v § 232 ZPr. |

Varianta 2) sjednává vyšší nároky na pracovní volno s nárokem na mzdu tam, kde to zákon nestanovuje

|  |
| --- |
| 10.1.3.6. Pracovní volno při zvyšování kvalifikace  Při zvyšování kvalifikace na základě uzavřené kvalifikační dohody náleží zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy:   * k účasti na přijímací zkoušce v nezbytně nutném rozsahu, * k účasti na vyučování, výuce nebo školení v nezbytně nutném rozsahu, * na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném VŠ nebo VOŠ \_\_\_\_\_\_\_ pracovní dny (\**více jak 2 pracovní dny*), * na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria, (\**více jak 5 pracovních dnů*), * na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou \_\_\_\_\_\_\_ pracovních dnů (\**více jak 10 pracovních dnů*), * na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky \_\_\_\_\_\_\_ pracovních dnů (\**více jak 40 pracovních dnů*), * k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu \_\_\_\_\_ (\**pracovní/ch/ den/ů*),   K výkonu opravných zkoušek zaměstnavatel poskytne pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. |

|  |
| --- |
| 11. DOVOLENÁ |

Varianta 1) stanovuje výměru dovolené v nejnižší zákonem stanovené výši

|  |
| --- |
| 11.1. VÝMĚRA DOVOLENÉ  Základní výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. |

Varianta 2) sjednává vyšší výměru dovolené.

|  |
| --- |
| 11.1. VÝMĚRA DOVOLENÉ  Základní výměra dovolené činí \_\_\_\_\_\_\_týdnů (\**více jak 4 týdny* ) v kalendářním roce. |

Varianta 3) sjednává vyšší výměru dovolené s ohledem na délku pracovního poměru u zaměstnavatele

|  |
| --- |
| 11.1. VÝMĚRA DOVOLENÉ  Základní výměra dovolené činí \_\_\_\_\_\_\_týdny (\**4 nebo více jak 4 týdny*) v kalendářním roce.  U zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá \_\_\_\_\_ let, se základní výměra prodlužuje o \_\_\_\_\_\_\_ (\**týden, týdny, hodiny*). Nárok na delší dovolenou vzniká zaměstnanci následující kalendářní rok po splnění požadované doby zaměstnání. |

Varianta 4) sjednává vyšší výměru dovolené s ohledem na charakter pracovní činnosti zaměstnanců

|  |
| --- |
| 11.1. VÝMĚRA DOVOLENÉ  Základní výměra dovolené činí \_\_\_\_\_\_\_týdny (\**více jak 4 týdny*) v kalendářním roce.  U zaměstnanců vykonávajících práci:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  se základní výměra dovolené zvyšuje o \_\_\_\_\_ (\**týden ,týdny, den, dny*) |

|  |
| --- |
| 11.2. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST  Zaměstnanci, který v kalendářním roce pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené.  Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, ale pracoval u něj alespoň 4 týdny v příslušném kalendářním roce v rozsahu stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby přísluší poměrná část dovolené ve výši 1/52 stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené.  11.3. DODATKOVÁ DOVOLENÁ  Zaměstnancům vykonávajícím práci na pracovištích \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, kde jsou při práci s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, nejméně v rozsahu poloviny stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby po celý kalendářní rok, přísluší dodatková dovolená v rozsahu stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby. Pokud zaměstnanci konají tuto práci jen část kalendářního roku, přísluší jim za každou odpracovanou stanovenou (popř. kratší) týdenní pracovní dobu dodatková dovolená v délce 1/52 stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby.  Dodatková dovolená se čerpá přednostně, náhrada mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou se ze zákona neposkytuje. |
|  |

11.4. ZÁPOČET PŘEKÁŽEK V PRÁCI PRO ÚČELY DOVOLENÉ

11.4.1. Plně započitatelné náhradní doby - § 348 odst. 1 ZPr.:

1. doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování a doba, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
2. doba dovolené,
3. doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas a ve svátek,
4. doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

11.4.2. Částečně započitatelné náhradní doby - § 216 odst. 2 ZPr.:

1. dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
2. karantény,
3. čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
4. jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 (tj. všechny neuvedené v § 191 ZP, kdy je zaměstnanec hmotně zabezpečen dávkami nemocenského pojištění a spočívají jen v osobě zaměstnance), s výjimkou překážek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (vyšetření a ošetření u lékaře, doprovod rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, přerušení dopravního provozu, svatba, narození dítěte, úmrtí, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání atd.).

**Tyto náhradní doby se pro účely dovolené započítávají do výše dvacetinásobku stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby jen za podmínky, že zaměstnanec mimo dobu trvání těchto překážek odpracoval v kalendářním roce alespoň dvanáctinásobek stanovené (popř. kratší) týdenní pracovní doby.**

|  |
| --- |
| 11.5. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ |

Varianta 1) pouze stanovení termínu k projednání a odsouhlasení dovolené

|  |
| --- |
| 11.5.1. Rozvrh čerpání dovolené  Zaměstnavatel předloží odborové organizaci k projednání a schválení rozvrh čerpání dovolené na rok \_\_\_\_\_\_nejpozději do\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |

Varianta 2) sjednání podmínky kdy uvedení termínu dovolené v rozvrhu je současně jejím písemným určením

|  |
| --- |
| 11.5.1. Rozvrh čerpání dovolených  Zaměstnavatel předloží odborové organizaci k projednání a schválení rozvrh čerpání dovolené na rok \_\_\_\_\_\_nejpozději do\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Odsouhlasený rozvrh čerpání dovolené se považuje za určení dovolené zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, pokud se tito následně nedohodnou jinak. |

|  |
| --- |
| 11.5.2. Určení čerpání dovolené  Zaměstnavatel určí čerpání dovolené zpravidla tak, aby ji zaměstnanci mohli vyčerpat v kalendářním roce, kdy jim na ni vznikl nárok.  Určení dovolené oznamuje zaměstnavatel nebo jím pověřený vedoucí zaměstnanec písemně, a to nejméně 14 dní předem, pokud se zaměstnancem nedohodne na kratší době.  Nárok na proplacení náhrady mzdy vzniká jen při skončení pracovního poměru. |

Varianta 1) obecně určuje možnost sjednání hromadného čerpání dovolené

|  |
| --- |
| 11.5.3. Hromadné čerpání dovolené  Z provozních důvodů na straně zaměstnavatele je možné v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání nejvýše dvou týdnů dovolené v kalendářním roce. Nástup hromadné dovolené bude stanoven zaměstnancům nejméně 14 dní předem. |

Varianta 2) sjednává přímo v KS období hromadného čerpání dovolené

|  |
| --- |
| 11.5.3. Hromadné čerpání dovolené  Z provozních důvodů na straně zaměstnavatele se určuje čerpání hromadné dovolené v délce dvou týdnů na období od \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_do \_\_\_\_\_\_ . |

Varianta 1) obecně určuje možnost krácení dovolené v zákonem stanoveném rozsahu

|  |
| --- |
| 11.6. KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA NEOMLUVENOU ABSENCI  Dovolenou, včetně dodatkové dovolené, může zaměstnavatel krátit po projednání s odborovou organizací jen o počet neomluveně zameškaných hodin, neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo zaměstnanci právo v příslušném kalendářním roce se krátí pouze z důvodu, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. |

Varianta 2) sjednává krácení v rámci zákonem stanoveného rozpětí

|  |
| --- |
| 11.6. KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA NEOMLUVENOU ABSENCI  Dovolenou, včetně dodatkové dovolené, může zaměstnavatel krátit se souhlasem odborové organizace jen o počet neomluveně zameškaných hodin, neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo zaměstnanci právo v příslušném kalendářním roce se krátí pouze z důvodu, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. |

|  |
| --- |
| 11.7. DALŠÍ DOVOLENÁ  Zaměstnancům z kolektivní smlouvy vzniká nárok na další (\* smluvní \*\* vánoční) dovolenou v rozsahu \_\_\_\_\_ (\* týdnů, dnů) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, při splnění následujících podmínek:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| 12. PÉČE O ZAMĚSTNANCE |

|  |
| --- |
| 12.1. TVORBA A UŽITÍ SOCIÁLNÍHO FONDU (\*FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB) |

Varianta 1) pouze pro zaměstnavatele podnikatelské subjekty

|  |
| --- |
| 12.1.1. Sociální fond - tvorba  Zaměstnavatel tvoří sociální fond ze zisku základním přídělem ve výši \_\_ % objemu vyplacených mzdových prostředků (\* *nebo ve výši \_\_\_\_ Kč*). Příděl do sociálního fondu bude prováděn postupně tak, aby bylo pokryto plánované čerpání fondu.  Doplňkovým přídělem fondu je zůstatek finančních prostředků z předchozího roku a splátky půjček, které se účtují jako pohledávka za SF, poskytnuté z tohoto fondu, dary a jiné převody. |

Varianta 2) pro zaměstnavatele státní podnik, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky

|  |
| --- |
| 12.1.1. Fond kulturních a sociálních potřeb - tvorba  Zaměstnavatel vytváří ze svého rozpočtu FKSP ve výši 2% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců. Další příjmy FKSP tvoří náhrada škod a peněžní plnění o pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu, peněžní a jiné dary určené do fondu, u příspěvkových organizací příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, pokud na jejich provoz přispívá příspěvková organizace z FKSP, státní podnik tvoří fond také dalšími příděly ze zisku.  Základní příděly do fondu se poskytují postupně tak, aby bylo pokryto plánované čerpání fondu. |
| 12.2. ZÁSADY UŽÍVÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU(\*FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB) |

|  |
| --- |
| 12.2.1. Zásady užívání sociálního fondu  Smluvní strany sjednaly zásady pro užívání sociálního fondu, které jsou přílohou č. \_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.2.1. Zásady užívání fondu kulturních a sociálních potřeb  Zásady užívání FKSP jsou přílohou č. \_\_\_\_\_\_této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.2.2. Vymezení okruhu zaměstnanců pro plnění ze sociálního fondu (\**fondu kulturních a sociálních potřeb*)  Z fondu lze plnit ve prospěch zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Za zaměstnance se rovněž považují:   * důchodci, kteří od zaměstnavatele odešli do starobního nebo plného invalidního důchodu * ženy na mateřské dovolené, pokud jejich pracovní poměr se zaměstnavatelem trvá * zaměstnanci uvolnění pro výkon funkce, pokud jejich pracovní poměr se zaměstnavatelem trvá   Za rodinného příslušníka se považují:   * manžel, manželka, * partner, partnerka * druh, družka * nezaopatřené děti včetně dětí svěřených do pěstounské nebo poručnické péče a dětí svěřených soudem do péče zaměstnance.   Z fondu nelze poskytnout plnění osobám, které konají pro zaměstnavatele práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Dále nelze poskytovat plnění zaměstnancům jiného zaměstnavatele, který zajišťuje práce nebo služby pro tvůrce fondu na základě smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.3. ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ |

|  |
| --- |
| 12.3.1. Zajištění závodního stravování  Zaměstnavatel zajistí závodní stravování ve všech směnách způsobem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Varianta 1) zaměstnavatel provozuje vlastní stravovací zařízení

|  |
| --- |
| 12.3.2. Financování závodního stravování  Zaměstnavatel uhradí ze svých nákladů náklady na provoz závodní jídelny s výjimkou nákladů na suroviny pro přípravu stravy. |

Varianta 2) zaměstnavatel zajišťuje stravování prostřednictvím jiného subjektu

|  |
| --- |
| 12.3.2. Financování závodního stravování  Zaměstnavatel uhradí ze svých nákladů 55% ceny jídla dodávaného jinými dodavateli nebo 55% ceny poukázky na jídlo. |

|  |
| --- |
| 12.3.3. Příspěvek ze sociálního fondu (\**fondu kulturních a sociálních potřeb*) na závodní stravování  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům formou nepeněžního plnění ze sociálního fondu (\*fondu kulturních a sociálních potřeb) příspěvek na stravování ve výši \_\_\_\_\_Kč na jedno jídlo. |

Varianta 1) u zaměstnavatele, který provozuje vlastní stravovací zařízení a u rozpočtových a příspěvkových organizací

|  |
| --- |
| 12.3.4. Stravování důchodců  Zaměstnavatel umožní stravování důchodců - bývalých pracovníků za stejných podmínek jako mají ostatní zaměstnanci.  Za důchodce - bývalé pracovníky se považují zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele nebo jeho právního předchůdce pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupně. |

Varianta 2) řeší stravování důchodců u zaměstnavatele, který zajišťuje stravování prostřednictvím jiných subjektů

|  |
| --- |
| 12.3.4. Stravování důchodců  Zaměstnavatel umožní stravování důchodců - bývalých zaměstnanců a poskytne jim nepeněžní formou příspěvek ze sociálního fondu ve výši \_\_\_ Kč na jedno jídlo denně.  Za důchodce - bývalé pracovníky se považují zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele nebo jeho právního předchůdce pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupně. |

|  |
| --- |
| 12.3.5. Stravování v době čerpání dovolené a po dobu dočasné pracovní neschopnosti  Zaměstnavatel poskytne zvýhodněné stravování zaměstnancům v době čerpání dovolené a v době jejich dočasné pracovní neschopnosti. |

|  |
| --- |
| 12.3.6. Stravování ve zvláštních případech  Zaměstnavatel se zavazuje zajistit dietní stravování pro zaměstnance, kteří tuto potřebu prokáží lékařským doporučením. |

|  |
| --- |
| 12.4. BEZÚROČNÉ ZÁPŮJČKY A SOCIÁLNÍ VÝPOMOC |

|  |
| --- |
| 12.4.1. Bezúročné zápůjčky  Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezúročnou návratnou zápůjčku ze Sociálního fondu (\**ze zisku po zdanění \*\* z Fondu kulturních a sociálních potřeb*) k překlenutí tíživé finanční situace ve výši \_\_\_\_\_\_\_Kč a na bytové účely ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_Kč.  Pravidla pro poskytování zápůjček a způsob jejich splácení jsou uvedeny v příloze č. \_\_\_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.4.2. Nenávratná sociální výpomoc  Zaměstnancům nebo jejich pozůstalým, kteří se dostali do tíživé sociální situace, může být poskytnuta nenávratná sociální výpomoc ve výši \_\_\_\_\_\_\_Kč.  Zásady pro poskytování sociální výpomoci jsou přílohou č. \_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

.

|  |
| --- |
| 12.5. ZDRAVOTNÍ PÉČE |

|  |
| --- |
| 12.5.1. Příspěvek na nadstandardní léčebnou péči  Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout příspěvek na nadstandardní léčebnou péči zaměstnanců.  Zásady poskytování příspěvku jsou přílohou č. \_\_\_\_\_ této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.5.2. Příspěvek při déletrvající pracovní neschopnosti  V případě pracovní neschopnosti delší než 6 týdnů poskytne zaměstnavatel zaměstnanci sociální příspěvek k zabránění výrazného poklesu jeho životní úrovně ve výši \_\_\_\_% průměrného výdělku.  V případě pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se tento příspěvek nevyplácí z důvodu nároku na náhradu škody podle ZPr. |

|  |
| --- |
| 12.6. PŘÍSPĚVEK NA PŘÍSPĚVKOVOU LÁZEŇSKOU LÉČBU  Zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek ve výši \_\_\_ Kč na úhradu poukazu na příspěvkovou lázeňskou léčbu. |

|  |
| --- |
| 12.7. REKREACE ZAMĚSTNANCŮ  Rekreační zařízení v \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bude přednostně rezervováno pro zaměstnance podniku a jejich rodinné příslušníky. Neobsazená kapacita rekreačního zařízení bude přednostně nabídnuta důchodcům - bývalým zaměstnancům a v poslední řadě případným zájemcům mimo podnik. |

|  |
| --- |
| 12.7.1. Příspěvek na rekreaci zaměstnanců  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nepeněžní (\*p*eněžní*) příspěvek na rekreaci ve výši \_\_\_\_\_\_ ,- Kč. |

Varianta 1)

|  |
| --- |
| 12.8. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši \_\_\_\_ Kč za následujících podmínek:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Varianta 2)

|  |
| --- |
| 12.8. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ  Zaměstnavatel zajistí pro níže uvedené okruhy zaměstnanců měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši \_\_\_\_\_ Kč za následujících podmínek:   1. Okruhy zaměstnanců, kterým bude poskytnut výše uvedený příspěvek:  * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  1. Podmínky poskytnutí příspěvku:  * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   Příspěvek zaměstnavatele bude penzijnímu fondu poukazován spolu s částí příspěvku účastníka, a to způsobem podle smlouvy zaměstnavatele s penzijním fondem. |

|  |
| --- |
| 12.9. SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ  Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci na základě předložení smlouvy o soukromém životním pojištění měsíční příspěvek ve výši \_\_\_\_\_\_ Kč. |
| 12.10. ZVÝHODNĚNÝ ODPRODEJ VÝROBKŮ  Sjednávají se následující pravidla pro zvýhodněný odprodej výrobků podniku zaměstnavatelem:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| 12.11. ZAJIŠTĚNÍ DOPRAVY DO ZAMĚSTNÁNÍ  Zaměstnavatel zajistí a uhradí dopravu zaměstnanců do místa výkonu práce a zpět v případě, že požaduje výkon práce v době a místě, do kterého není spojení hromadnými dopravními prostředky. |

|  |
| --- |
| 12.12. PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům peněžní příspěvek na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání ve výši \_\_\_\_\_\_ Kč měsíčně (\**ročně*). |
| 12.13. POUŽÍVÁNÍ PROSTŘEDKŮ ZAMĚSTNAVATELE  Zaměstnancům bude umožněno používání výrobních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu podle pravidel, které jsou přílohou této kolektivní smlouvy. |

|  |
| --- |
| 12.14. PŘÍSPĚVEK NA POBYT DĚTÍ V PŘEDŠKOLNÍM ZAŘÍZENÍ  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejichž děti navštěvují předškolní zařízení, nepeněžní (\* *peněžní)* příspěvek na pobyt v těchto zařízeních ve výši \_\_\_\_\_,-Kč. Pokud by nárok na příspěvek na jedno dítě vznikl dvěma zaměstnancům, poskytuje se jen jednomu z nich. |

|  |
| --- |
| 12.15. POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ PROSTŘEDNICTVÍM POUKÁZEK  Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům poukázky na:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   ve výši \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Kč ročně. |

|  |
| --- |
| 12.16. DALŠÍ PLNĚNÍ ZE SOCIÁLNÍHO FONDU  Zaměstnanci mají nárok na následující plnění ze sociálního fondu:   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| 13. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ |

|  |
| --- |
| 13.1. USTANOVENÍ O ZMĚNÁCH V KS  Smluvní strany se zavazují jednat o změnách a doplňcích této kolektivní smlouvy v případě změny právních předpisů nebo vnitřních podmínek zaměstnavatele, dotýkajících se obsahu smlouvy, a to v rozsahu dotčených závazků, ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5) z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. |

|  |
| --- |
| 13.2. KONTROLA PLNĚNÍ KS  Kontrola plnění této smlouvy se provádí pololetně písemnou formou. Zjistí-li jedna ze smluvních stran neplnění některého závazku, který vyplývá z této smlouvy, je povinna učinit upozornění druhé straně. |

|  |
| --- |
| 13.3. SPORY O PLNĚNÍ KS  V případě sporů vzniklých z neplnění závazků z této smlouvy nebo sporů o přijetí změn a doplňků této smlouvy postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a zákoníku práce. |

|  |
| --- |
| 13.4. SEZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCŮ S KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU  Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s obsahem a místem uložení této smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. |

|  |
| --- |
| 13.5. ULOŽENÍ KS  Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně 5 let od skončení doby jejich účinnosti. |

|  |
| --- |
| 13.6. PŘÍLOHY KOLEKTIVNÍ SMLOUVY  Přílohy, které jsou označeny jako příloha KS, jsou její nedílnou součástí. |

Příklady příloh uvedených v textu:

|  |
| --- |
| 13.7. SEZNAM PŘÍLOH   1. Pracovní doba (\*5.) Rozvržení pracovní doby (\*5.2.) Konto pracovní doby (\*5.4.) 2. Směrnice o poskytování OOP (\*6.4.1.) 3. Směrnice pro poskytování hygienických prostředků (\*6.4.4.) 4. Směrnice o poskytování ochranných nápojů (\*6.4.5.) 5. Odměňování (\* *vnitřní mzdový předpis*) (\*7.4.) 6. Pravidla pro přiznání jazykového příplatku (\*7.5. nebo 7.5.9.) 7. Poskytování prémií, výkonnostních a mimořádných odměn (\*7.6.) 8. Normy spotřeby práce (\*7.8.) 9. Pravidelné termíny výplaty mzdy (\*7.12.) 10. Cestovní náhrady (\* 8.1.) 11. Zásady užívání sociálního fondu (*\* fondu kulturních a sociálních potřeb*) (\*12.2.1.) 12. Pravidla pro poskytování bezúročných půjček (\*12.4.1.) 13. Zásady pro poskytování sociální výpomoci (\*12.4.2.) 14. Zásady poskytování příspěvku na nadstandardní lékařskou péči (\*12.5.1.) 15. Pravidla pro používání prostředků zaměstnavatele (\*12.13.) |
| Kolektivní smlouva je vyhotovena ve \_\_\_\_\_\_\_ stejnopisech, jejichž součástí jsou ověřené přílohy uvedené v předchozím článku. Každá ze smluvních stran obdrží po jednom výtisku.  Kopie kolektivní smlouvy obdrží \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| V \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  razítko a podpis zástupce (zástupců) zaměstnavatele  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  razítko a podpis zástupce (zástupců) ZO |