**PERSONÁLNÍ OBLAST\_PRACOVNÍ PRÁVO\_VZORY DLE ZP**

**Kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a základní odborovou organizací**

(Manuál pro zaměstnance)

*Upozornění:*

*Vzorový dokument má obecnou informativní povahu a při jeho použití je třeba brát v úvahu, že každý případ je individuální a vzorový dokument nepokrývá všechny situace, které mohou   
v praxi knihovny nastat.*

**VZOR DOKUMENTU:**

## Název zaměstnavatele …………………………………………..

se sídlem: ……………………………………………………….

zastoupený/á:……………………………………………………., ředitelkou/ředitelem

(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní odborová organizace ………………………………….

se sídlem: ……………………………………………………….

zastoupená: ………………………………………………..……, předsedkyní/předsedou

(dále jen odborová organizace)

uzavřeli tuto

# Kolektivní smlouvu

(na období …………)

Obsah kolektivní smlouvy (dále také „KS“):

1. Všeobecná ustanovení
2. Vzájemné vztahy smluvních stran
3. Informování, projednání a spolurozhodování
4. Odměňování zaměstnanců
5. Pracovní poměr a skončení pracovního poměru
6. Pracovní doba a doba odpočinku
7. Dovolená
8. Překážky v práci

IX. Pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

X. Poskytování náhrad výdajů

XI. Odborný rozvoj zaměstnanců

XII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

XIII. Závěrečná ustanovení

**I.**

**Všeobecná ustanovení**

1. Touto KS se obě smluvní strany zavazují, že budou v rámci udržení sociálního smíru spolupracovat na plnění závazků ve smlouvě dohodnutých.
2. Práva a povinnosti vyplývající pro obě smluvní strany z pracovněprávních vztahů, která nejsou součástí této KS, se řídí platnými právními předpisy.
3. Při uzavírání KS, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této smlouvy vyplývajících a při doplňcích a změnách této KS obě smluvní strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání a z příslušných ustanovení zákoníku práce.
4. KS je závazná pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance[[1]](#footnote-2).

**II.**

**Vzájemné vztahy smluvních stran**

1. Zaměstnavatel je podle § 277 zákoníku práce povinen vytvořit odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti. Za tímto účelem se zavazuje na své náklady:

* poskytnout odborové organizaci uzamykatelnou místnost s počítačem a tiskárnou, pevnou/mobilní telefonní linkou, s připojením k internetu…
* poskytovat odborové organizaci nezbytné administrativní a technické vybavení (tonery a papíry do tiskárny, psací potřeby…)
* zřídit a přenechat k používání emailovou adresu ve tvaru [XXXX@YYY.cz](mailto:XXXX@YYY.cz),
* zajistit možnost využití zasedací místnosti s kapacitou nejméně… míst k pořádání členských schůzí a dalších akcí odborové organizace
* dále se zavazuje hradit náklady na nezbytné odborné podklady až do výše …… Kč ročně
* …….

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu ………………………
2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům pracovní volno *(varianta: pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku)* k výkonu jiné odborové činnosti (například účast na odborových konferencích, sjezdech, zasedáních orgánů, na volnočasových aktivitách a na jejich pořádání…).
3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům, kteří jsou členy odborové organizace, pracovní volno k účasti na členské schůzi v délce….. (*např. v délce 3 hodin nejvýše čtyřikrát v roce*).
4. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. Odborová organizace je povinna projednat se zaměstnavatelem termín školení a počet zúčastněných zaměstnanců nejméně ……. dnů předem.
5. Členové výboru odborové organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, a o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Na případném zachování mlčenlivosti o skutečnostech, které jsou v procesu projednávání, se obě smluvní strany dohodnou před zahájením projednávání.

**III.**

**Informování, projednání a spolurozhodování**

1. Zaměstnavatel se zavazuje předávat odborové organizaci poklady ke skutečnostem, u nichž má plnit vůči odborové organizaci informační povinnost elektronicky na emailovou adresu [XXXX@YYY.cz](mailto:XXXX@YYY.cz).
2. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o:

* činnosti zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji
* právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích
* opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci 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
* o vývoji mezd/platů, průměrné mzdy/platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak
* informacích a sděleních ze strany zřizovatele.

1. *Konkretizace § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce*

*Varianta A:*

1. Profesní skupinou zaměstnanců se pro účely práva odborové organizace na informování o vývoji mezd/platů, průměrné mzdy/platu a jejích/jeho jednotlivých složek podle § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce rozumí …………….

*Varianta B:*

1. Zaměstnavatel bude za účelem plnění informační povinnosti podle § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce podávat odborové organizaci informace o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složkách strukturovaně podle zařazení zaměstnanců do jednotlivých platových tříd.
2. Informaci o vývoji mezd/platů bude zaměstnavatel odborové organizaci poskytovat pravidelně každé pololetí *(varianta: každý rok, případně jiný termín)*, a to vždy ……..dnů po jeho uplynutí.
3. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací:

* ekonomickou situaci zaměstnavatele a pravděpodobný hospodářský vývoj
* množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP)
* změny organizace práce, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62
* nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
* opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let 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
* převod podle § 338 až 342
* systém odměňování a hodnocení zaměstnanců (viz čl. IV odst.6)
* systém školení a vzdělávání zaměstnanců
* výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru
* bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (zákonem č. 309/2006 Sb., ve znění zákona 362/2007 Sb.)
* další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

1. Zaměstnavatel se zavazuje plnit své povinnosti v oblasti projednávání tak, že bude s odborovou organizací projednávat příslušná opatření či rozhodnutí ve stadiu jejich návrhu či přípravy.
2. Zaměstnavatel se zavazuje předávat odborové organizaci podklady k projednávaným skutečnostem elektronicky na emailovou adresu [XXXX@YYY.cz](mailto:XXXX@YYY.cz). Zaměstnavatel a odborová organizace se v návaznosti na předání podkladů dohodnou na termínu společné schůzky za účelem projednání tak, aby se tato schůzka konala zpravidla nejpozději do ….. dnů od předání podkladů.
3. Tento postup se uplatní i v případě předchozího projednání rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 61 odst. 1 zákoníku práce), projednání výše požadované náhrady škody a způsobu náhrady škody (§ 263 odst. 3 zákoníku práce) a projednání převedení zaměstnance na jinou práci (§ 46 zákoníku práce).
4. Z jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle odst. 5. a 6. tohoto článku KS se pořizuje zápis, a to ve dvou vyhotoveních. Za vyhotovení zápisu v dohodnutém termínu odpovídá zaměstnavatel.
5. Odborová organizace má právo při dodržení dohodnutých podmínek používat za účelem plnění své povinnosti předávat získané informace a výsledky projednávání se zaměstnavatelem jednotlivým zaměstnancům hromadné emailové korespondence.
6. Smluvní strany budou společně rozhodovat v těchto případech:

* při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období (podle § 61 odst. 2 ZP),
* při stanovování termínů ročního plánu a organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (podle § 108 odst. 5 ZP),
* při vyslání zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance (podle § 199 odst. 2 ZP),
* při sestavování rozvrhu čerpání dovolených (podle § 217 odst. 1 ZP),
* při určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené (§ 220 ZP),
* při přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání (§ 225 ZP),
* při vydávání nebo změně pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP),
* při určení okruhu zaměstnanců, jichž se týká zvláštní způsob určení platového tarifu podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a pravidel pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy.

1. V případech, kdy je zaměstnavatel povinen získat předchozí souhlas odborové organizace, zašle návrh opatření elektronicky na emailovou adresu odborové organizace [XXXX@YYY.cz](mailto:XXXX@YYY.cz).

**IV.**

**Odměňování zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel se zavazuje na základě žádosti zaměstnance provádět srážky z jeho mzdy/platu k úhradě členských příspěvků odborové organizaci a sražené částky zasílat na účet odborové organizace č. …………………………..
2. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci nejpozději do XX. dne příslušného kalendářního měsíce přehled o výši provedených srážek u jednotlivých zaměstnanců.
3. Pravidelným termínem pro výplatu mzdy/platu bude každý … den v měsíci.
4. Plat zaměstnanců je tvořen nárokovou a nenárokovou složkou. Nárokovou složku platu tvoří tarifní plat, příplatek za vedení, příplatky za práci o svátcích, v sobotu a v neděli, v noci, za práci přesčas a jiné nároky stanovené právními předpisy. Nenárokovou složku platu tvoří osobní příplatek a odměny.
5. Umožní-li to ekonomická situace zaměstnavatele, zavazuje se zaměstnavatel zpravidla na konci kalendářního roku vyplácet zaměstnancům za úspěšná plnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů odměny.
6. Zaměstnancům zařazeným podle pracovní smlouvy do první až páté platové třídy může zaměstnavatel (dle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) s přihlédnutím k odpovědnosti a namáhavosti sjednané práce určit plat v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy ve vyšším platovém stupni, než do jakého by byl zařazen podle započitatelné praxe. Platový tarif určený zvláštním způsobem nesmí být nikdy nižší než platový tarif, který by zaměstnanci příslušel podle § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Výčet profesí a podrobnější pravidla stanoví po projednání s odborovou organizací ……………. *(např. vnitřní platový předpis)*.
7. Zaměstnavatel se zavazuje vydat *(se souhlasem odborové organizace) vnitřní* platový předpis a upravit v něm mj. pravidla pro hodnocení zaměstnanců a poskytování (přiznávání, snižování či odebírání) nenárokových složek platu.

*Další možná ujednání (nutná konkretizace podle konkrétních požadavků):*

* *kritéria pro poskytování osobních příplatků*
* *způsob a frekvence hodnocení kritérií pro účely poskytování osobních příplatků.*

**V.**

**Pracovní poměr a skončení pracovního poměru**

1. Zaměstnavatel poskytne na konci každého kalendářního měsíce odborové organizaci zprávu o pracovních poměrech, které v tomto měsíci vznikly. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel odborové organizaci: jméno zaměstnance, druh práce a informaci o tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou.
2. Zaměstnavatel poskytne na konci každého kalendářního měsíce odborové organizaci zprávu o pracovních poměrech, které v tomto měsíci skončily. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel odborové organizaci: jméno zaměstnance, druh práce a informaci o způsobu skončení pracovního poměru.
3. Zaměstnavatel se zavazuje zakládat se zaměstnanci přednostně pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou bude sjednáván jen výjimečně, a to zejména v případech, kdy:

* je třeba zastoupit zaměstnance dočasně nepřítomného pro překážku v práci
* je třeba zajistit výkon časově omezených činností
* ………………………………

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě, že bude u zaměstnance dán některý z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce, nebo bude docházet ke skončení pracovního poměru na dobu určitou, zváží s přihlédnutím k aktuální personální situaci možnost nabídnout zaměstnanci jiné vhodné pracovní zařazení.

*Pravidla pro poskytování odstupného nad rámec minima stanoveného v § 67 zákoníku práce, např.:*

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši odstupňované podle u zaměstnavatele odpracovaných let:

* méně než 1 rok odstupné 1 měsíční plat
* alespoň 1 rok a méně než dva roky odstupné 2 měsíční platy
* alespoň 2 roky a méně než 15 let odstupné 3 měsíční platy
* alespoň 15 let a méně než 25 let odstupné 4 měsíční platy
* alespoň 25 let a více odstupné 5 měsíčních platů.

**VI.**

**Pracovní doba a doba odpočinku**

1. Požádá-li některý ze zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zákoníku práce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, zavazuje se zaměstnavatel takové žádosti vyhovět.
2. Doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě dopravou do určeného cíle pracovní cesty a zpět nemůže být (nebude) považována pro účely nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami (§ 90 zákoníku práce) a nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 zákoníku práce) za dobu odpočinku, i když nespadá do rozvržené směny.
3. Za dobu strávenou na pracovní cestě dopravou do určeného cíle pracovní cesty a zpět, která nespadá do rozvržené směny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno. Za dobu čerpání tohoto náhradního volna se mzda/plat nekrátí.
4. Pracovní doba u zaměstnavatele může být:

* rovnoměrně rozvržená zpravidla do pětidenního pracovního týdne
* pružně rozvržená
* nerovnoměrně rozvržená.

1. Uplatní-li se pružné rozvržení pracovní doby, bude rozsah základní pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech činit ……. *(např. 5,6) hodin* a průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období ………. (nejvýše 52 týdnů)
2. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní v době dočasné pracovní neschopnosti, karantény, ošetřování člena rodiny, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a překážky z důvodu výkonu veřejné funkce. Tyto překážky v práci se posuzují jako výkon práce za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, stanovené v příslušných právních předpisech, a překážky v práci z důvodu výkonu jiných úkonů v obecném zájmu se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby (např. vyšetření nebo ošetření nebo pracovní volno k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti), kromě těch překážek, které jsou vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno (např. svatba nebo činnost dárce při odběru krve).

1. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období, které může činit až 52 týdnů po sobě jdoucích. Konkrétní délku vyrovnávacího období má právo určit zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Zaměstnanci musí být o délce vyrovnávacího období informováni.
2. V odůvodněných případech (nad rámec ustanovení § 241 ZP - např. dostupnost dopravní obslužnosti) může zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o individuální úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání provozní důvody.
3. Pokud je vzhledem k okolnostem a pracovním podmínkám zřejmé, že musí zaměstnanec po ukončení výkonu práce provést osobní očistu, provede zaměstnanec tuto očistu na místě či v zařízení zaměstnavatelem k tomu určeném. Doba nezbytně nutná k provedení očisty se považuje za pracovní dobu, a to v rozsahu nejvýše ………. (např. *20 minut)*.
4. O pravidlech čerpání přestávek v práci rozhoduje zaměstnavatel s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance. Vykonává-li zaměstnanec práci za takových podmínek, kdy práce nemůže být zcela přerušena a není tak možné čerpat standardní přestávku v práci na jídlo a oddech (např. bezpečnostní pracovníci), bude mu poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby.
5. Zaměstnanci mají právo čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech (§ 88 zákoníku práce) v trvání 30 až ……… *(např. 60 minut)*. Celá doba přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do odpracované doby. Zaměstnanci mohou čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech mezi …… hod. až ….... hod. *(např. mezi 11.00 hod. až 14.00 hod.).*
6. Zaměstnanci dle charakteru vykonávané práce a v odůvodněných případech mohou vykonávat práci z domova. Práce z domova je řešena individuální dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
7. U zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek je pracovní doba řešena individuální dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
8. V případech, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 odst. 5 zákoníku práce), se má za to, že je zaměstnanci pracovní doba rozvrhována na běžné pracovní dny (pondělí až pátek) a na jednotlivé dny připadají směny ……………… (*např. od 8:00 do 16:30 hod.*), nebude-li v konkrétním případě stanoveno jinak.

**VII.**

**Dovolená**

1. Čerpání dovolené zaměstnanců probíhá podle rozvrhu čerpání dovolené stanoveného na daný kalendářní rok. Zaměstnavatel stanoví tento rozvrh s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a předloží jej k odsouhlasení odborové organizaci do ……………… *(např. 15. 4.)* příslušného roku. Zaměstnanci jsou povinni oznámit předpokládané termíny čerpání dovolené svému nadřízenému do …………………. *(např. 31. 3.)* příslušného kalendářního roku.
2. V případě, kdy do pracovního týdne zasahuje svátek nebo několik svátků *(typicky v případě vánočních svátků),* se zaměstnavatel zavazuje jednat s odborovou organizací o tom, zda a v jakém rozsahu dojde k hromadnému čerpání dovolené.

**VIII.**

**Překážky v práci**

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku k překonání přechodné zdravotní indispozice v rozsahu až ….. dnů v kalendářním roce.
2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku k zařízení důležitých osobních záležitostí v rozsahu 1 dne za kalendářní čtvrtletí.
3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům nad rámec stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku:

* k doprovodu dítěte do 1. třídy základní školy v první školní den
* k účasti na vlastní svatbě v rozsahu ………….. dnů
* při účasti u porodu manželky nebo družky
* k přestěhování v rozsahu ……………. dnů
* …………………………

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí náhradu mzdy/platu ve výši … % *(např.80 %)* průměrného výdělku (viz § 207 písm. b) zákoníku práce).

**IX.**

**Pracovní a sociální podmínky zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný a hygienický výkon práce, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.
2. Zaměstnavatel se zavazuje za účelem naplnění § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona přijmout v dohodě s odborovou organizací a uskutečňovat opatření, která budou účinně napomáhat k ochraně před diskriminací a k zajišťování rovných příležitostí.
3. Smluvní strany se zavazují po vzájemné dohodě přijmout Zásady čerpání FKSP. Vždy ke konci kalendářního pololetí se strany zavazují jednat o případných změnách v Zásadách čerpání FKSP.
4. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům bezpečnou úschovu svršků a dalších osobních věcí, které s sebou obvykle nosí do zaměstnání, a to ……………………. (*konkrétní způsob či forma úschovy*).
5. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům bezpečnou úschovu jízdních kol, a to v …………………………
6. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům parkování osobních vozidel, a to na ………………………….
7. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech v rozsahu až 60 minut (nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce povinných 30 minut + dalších 30 minut). Doba přestávky se nezapočítává do pracovní doby.
8. Zaměstnavatel zřídí pro zaměstnance:

* kuchyňku vybavenou lednicí, mikrovlnnou troubou, rychlovarnou konvicí ……………………….,
  + odpočinkovou místnost vybavenou ………………
  + ………………………..

1. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům podávat podněty ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek výkonu práce. Obdržené podněty zaměstnavatel projedná s odborovou organizací.
2. Zaměstnavatel se zavazuje - tam, kde to bude možné a vhodné - zapojit zaměstnance do rozhodování o pracovních a sociálních podmínkách výkonu práce formou hlasování.

**X.**

**Poskytování náhrad výdajů**

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům při tuzemských pracovních cestách stravné ve výši horní hranice rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 zákoníku práce.
2. Při zahraničních pracovních cestách bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům kapesné ve výši 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179 odst. 1 a 2 zákoníku práce.
3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům před vysláním na pracovní cestu zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, ledaže zaměstnanec před zahájením pracovní cesty výslovně prohlásí, že na poskytnutí zálohy netrvá.
4. Zaměstnavatel bude zaměstnancům při přijetí do zaměstnání, při přeložení do jiného místa výkonu práce nebo při dočasném přidělení poskytovat náhrady výdajů uvedené v § 165 zákoníku práce. Tyto náhrady bude zaměstnavatel poskytovat do doby než zaměstnanec, člen jeho rodiny nebo jiný člen domácnosti získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky.
5. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo by mohl poskytovat náhrady při přijetí do zaměstnání, přeložení do jiného místa výkonu práce nebo při dočasném přidělení a který se přestěhuje do obce, v níž mu právo na poskytování nebo možnost poskytování těchto náhrad zanikne, poskytne zaměstnavatel náhradu prokázaných:
   1. výdajů za přepravu bytového zařízení
   2. jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny nebo jiného člena domácnosti z bydliště do nového bydliště,
   3. nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,
   4. nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to a do výše 15 000 Kč.
6. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných věcí potřebných k výkonu práce ve výši:
   1. …………………………………………………..,
   2. …………………………………………………..,
   3. ……………………………………………………

**XI.**

**Práce mimo pracoviště zaměstnavatele (práce z domova, Home Office)**

1. Strany respektují skutečnost, že k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může podle zákoníku práce dojít jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci jednostranně nařídit výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a současně není povinen zaměstnanci výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele navrhnout nebo přijmout zaměstnancův návrh na to, že bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.
2. V dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být výkon práce mimo pracoviště sjednán i jako součást pracovních podmínek (požadavek pro výkon práce). V souladu s takovouto dohodou může zaměstnavatel výkon práce mimo jeho pracoviště vyžadovat, aniž by tím byla dotčeno pravidlo v písm. a).
3. Strany se zavazují prosazovat, že i při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je nutno respektovat pravidla rozsahu pracovní doby a dob odpočinku. Využívání telekomunikačních prostředků ke spojení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nemůže být chápáno tak, že je zaměstnanec stále online a k dispozici.
4. I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu do směn. Vykonává-li zaměstnanec práci mimo pracoviště zaměstnavatele v době, kterou mu zaměstnavatel předem rozvrhl:
5. přísluší mu při jiných důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance pracovní volno s náhradou mzdy podle stejných pravidel, jaká se uplatní při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele,
6. při výkonu práce přesčas má právo na mzdu, příplatek nebo náhradní volno podle stejných pravidel, jaká se uplatní při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.
7. I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zajistí zaměstnavatel přiměřeným způsobem, který zohledňuje zvláštnosti této formy výkonu práce, péči o bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky zaměstnanců.
8. Podle konkrétních okolností, se zřetelem k potřebám zaměstnavatele i zaměstnanců a po projednání s odborovou organizací může zaměstnavatel zahrnout specifické postupy při zajištění bezpečnosti práce mimo pracoviště zaměstnavatele do obsahu pravidelných školení zaměstnanců nebo zpracovat zásady bezpečné a zdraví neohrožující práce mimo pracoviště zaměstnavatele a seznámit s nimi zaměstnance.
9. Strany se zavazují prosazovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoli diskriminace i ve vztahu k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.
10. Zaměstnavatelé nebudou se zaměstnanci nerovně zacházet na základě toho, zda či v jakém rozsahu vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

**XII.**

**Odborný rozvoj zaměstnanců**

1. Zaměstnanci, který plánuje absolvovat studium, vzdělávání, školení nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání a který o to požádá, se zaměstnavatel zavazuje bez zbytečného odkladu sdělit, zda toto studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy je nebo není v souladu s potřebou zaměstnavatele. Případné rozhodnutí, podle něhož studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy není v souladu s potřebou zaměstnavatele, se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci písemně odůvodnit.
2. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům rozvoj a prohlubování jejich odborné kvalifikace. Zaměstnanci vykonávající práce, pro které je nezbytný určitý stupeň odborné kvalifikace, mají právo v rozsahu, ve kterém nedojde k narušení provozu a plnění úkolů zaměstnavatele, absolvovat odborné konference, semináře, výstavy apod., a to v rozsahu (nejméně) …………hodin ročně.

**XIII.**

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

1. Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace účast na jednáních k přípravě a aktualizaci interních předpisů k BOZP.
2. Zaměstnavatel se zavazuje předkládat návrhy interních předpisů k BOZP k projednání odborové organizaci nejméně ….. dnů před nabytím jejich účinnosti, a to elektronicky na emailovou adresu [XXXX@YYY.cz](mailto:XXXX@YYY.cz).
3. Zaměstnavatel bude předkládat odborové organizaci návrhy termínů školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejpozději do……..
4. Zaměstnavatel uskuteční dle § 108 odst. 5 zákoníku práce nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací. Za tímto účelem se zavazuje:
   1. informovat odborovou organizaci o způsobu a termínu (harmonogramu) provedení prověrky BOZP do konce měsíce ………… (*např. ledna*) daného kalendářního roku
   2. předložit v uvedeném termínu obsah roční prověrky BOZP (formulář)
   3. umožnit zástupci odborové organizace členství v komisi pro prověrky BOZP.
5. Zaměstnavatel předloží odborové organizaci zápis (protokol) z prověrky BOZP nejpozději do …… (*např. 7*) dnů od jejího uskutečnění, včetně přehledu opatření, termínů a osob odpovědných za odstranění zjištěných nedostatků.
6. Pracovně lékařskou péči zaměstnancům poskytuje zdravotnické zařízení ................... *(přesný název)*.
7. Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud nebude možné z provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo poskytovatele pracovně lékařské služby (lékaře) zajistit povinnou (ostatní) pracovně lékařskou prohlídku v pracovní době, bude doba strávená na lékařské prohlídce považována za práci přesčas a zaměstnanci bude příslušet plat nebo náhradní volno dle § 127 zákoníku práce.
8. Z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců při práci bude zaměstnavatel při provozních činnostech vyžadujících kvalifikaci, oprávnění nebo fyzickou zátěž nad rámec činností dle pracovního zařazení zaměstnance garantovat zaměstnancům využití externí firmy.
9. Z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců při práci zajistí zaměstnavatel ve smyslu nařízení vlády č. 361/2007 zaměstnancům vykonávajícím monotónní práci či práci vykonávanou pravidelně ve vynucené poloze bezpečnostní přestávku v trvání 15 minut v prostoru mimo místo výkonu práce zaměstnance (*např. v odpočinkové místnosti*).
10. V případech, kdy zvláštní předpis stanoví povinnost zaměstnavatele určit bezpečnostní přestávky v práci v daném rozpětí, využije zaměstnavatel horní hranici tohoto rozpětí.
11. V souladu s ustanoveními § 321 a § 322 zákoníku práce má odborová organizace právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP. Zaměstnavatel umožní zástupcům odborů pověřeným kontrolou vstup do prostor, u kterých je to z hlediska práva kontroly nutné.

**XIV.**

**Závěrečná ustanovení**

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou do ……………. /neurčitou s účinností od ……………….. s možností výpovědi podle § 26 odst. 1 zákoníku práce.
2. Provádění změn kolektivní smlouvy je definováno v zákoně o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. v platném znění. Smlouva může být měněna pouze písemnými, vzestupně číslovanými dodatky.
3. Zaměstnavatel s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a zajistí všem zaměstnancům stálý přístup k jejímu platnému znění *(prostřednictvím intranetu, uložením na místě přístupném všem zaměstnancům)*.
4. Tato Smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.
5. Smlouva je vytištěna ve 2 stejnopisech, z nichž po jednom obdrží ………………… (*zaměstnavatel)* a Základní odborová organizace ………………………..............................

V ………………….. dne ……………………..

**Za …………………………………..** *(název zaměstnavatele)*:

………………………………………ředitel/ředitelka: …………………………………..……

**Za Základní odborovou organizaci**:

………………………………………předseda/předsedkyně …………………………………..

1. Není-li výslovně uvedeno jinak, zahrnují pojmy „zaměstnanec“, „zaměstnanci“ a další tvary tohoto pojmu pro účely této kolektivní smlouvy zaměstnance i zaměstnankyně. [↑](#footnote-ref-2)