

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období od 1. 4. 2017 do 31. 3. 2018

Psychiatrická nemocnice Bohnice, státní příspěvková organizace

se sídlem Ústavní 91, 181 02 Praha 8

IČ : 00064220

zastoupená ředitelem MUDr. Martinem Hollým, MBA

jako zaměstnavatel na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

Psychiatrická nemocnice Bohnice, Ústavní 91, 181 02 Praha 8

IČ: 47608099

zastoupená předsedkyní výboru Alenou Kopicovou

jako odborová organizace na straně druhé (dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

- I. Úvodní ustanovení**
- II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**
- III. Pracovníprávní nároky a podmínky**
- IV. Odměňování za práci**
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
- VI. Sociální podmínky zaměstnanců**
- VII. Závěrečná ustanovení**

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- Smluvní strany se zavazují:
 - vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
 - zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,
 - výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo zaměstnance zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.
- Zaměstnavatel dále zajistí, aby vedoucí zaměstnanci činili kroky ke snížení distresu na svých pracovištích a chovali se korektně ke svým podřízeným.
- V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II.1 Příslušnost odborového orgánu

- Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče.
- Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace, a jakékoli změny. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít písemné pověření výboru odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.
O tomto úmyslu bude výbor odborové organizace zaměstnavatele předem informovat.
- Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci bezplatně místnost vybavenou telefonní linkou s provolbou, připojení PC na internet a intranet. Úhradu nákladů na údržbu a provoz uvedených prostor a zařízení hradí zaměstnavatel.
- Z fondu kulturních a sociálních potřeb se poskytuje příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Konkrétní úhrada bude zaměstnavatelem realizována odborové organizaci průběžně na základě předložení dokladu o zaplacení, nejpozději 14 dnů od

předložení uvedeného dokladu. Příspěvek bude poskytován na úhradu nákladů, a to nákladů na odborovou literaturu a účast na školicích akcích ve výši 3000,- Kč za kalendářní rok.

- Zaměstnavatel umožní odborové organizaci zveřejňování informací na svých intranetových stránkách.

II.2 Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel písemně informovat výbor odborové organizace nejméně po uplynutí každého pololetí, v naléhavých případech neprodleně, a to zejména o:

- vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněně 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,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (dále jen „ZP“) a popřípadě zvláštním zákonem.

Zaměstnavatel projedná záležitosti v rozsahu stanoveném v § 280 ZP:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - d) převod podle § 338 až § 342 ZP,
 - e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a popřípadě zvláštním zákonem.
- Za další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, se mimo jiné považují: zřizování, rušení a jiné než běžné otázky provozu sociálních zařízení a další otázky, týkající se zdravotní, rehabilitační, sociální a rekreační péče o zaměstnance včetně stravování, s výjimkou běžných provozních záležitostí.
 - Zaměstnavatel bude předkládat písemně výboru základní odborové organizace zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech nejpozději do 15. dne následujícího měsíce.
 - Zaměstnavatel bude předkládat písemně výboru základní odborové organizace zprávy o jiných případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace, a to vždy nejpozději do 15. dne následujícího měsíce.
 - Zaměstnavatel bude informovat nové nastupující zaměstnance o existenci odborové organizace.
 - Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace účast na primářské poradě a v případě potřeby i na poradě vedení.

II. 3. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

- Na základě písemné dohody mezi odborovou organizací a jejím členem zabezpečí zaměstnavatel, při splatnosti platu, srážku členských příspěvků členům ve výši, kterou mu sdělí výbor základní odborové organizace.
- Vybrané prostředky použije zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději do 4. dne po splatnosti platu.

II. 4. Uvolňování k výkonu funkce v odborech

- V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 ZP přísluší pracovní volno s náhradou platu k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a k výkonu jiné odborové činnosti, zejména:
 - k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
 - k účasti na školení, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno s náhradou platu zaměstnancům, kteří vykonávají odborovou funkci v těchto případech:
 - a) schůze orgánů odborového svazu zdrav. a soc. péče v trvání nejdéle 1 den za kalendářní čtvrtletí,
 - a) školení, pokud poznatky budou využity v odborech PNB, v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce,
 - b) vedoucí zájezdů, pořádaných zaměstnavatelem ve spolupráci se ZOO PNB pro zaměstnance PNB nebo pro bývalé zaměstnance, kteří z PNB odešli do důchodu.
- Zaměstnavatel uvolní a poskytne pracovní volno s náhradou platu vedoucím a zdravotníkovi dětských táborů v době konání táborů, pořádaných PNB ve spolupráci se ZOO PNB, maximálně na 3 týdny v roce a maximálně 5 zaměstnancům v daném termínu.

II. 5. Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

- Zaměstnavatel se zavazuje, že po ukončení účetního období (vždy za 1. pololetí a rok), poskytne odborové organizaci kopii rozboru hospodaření včetně účetní závěrky, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, a to do šedesáti kalendářních dnů po ukončení účetního období, kterého se účetní závěrka týká.
- Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy. Zajistí projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.
- Zaměstnavatel a odborová organizace si poskytnou vzájemnou součinnost, jednání uskuteční s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

II.6. Hospodaření s FKSP

- Tvorba a čerpání FKSP jsou upraveny vyhláškou MF ČR. Do fondu se přiděluje jednotný příděl ve výši 2 % z ročního objemu mzdových prostředků. Na plnění z FKSP není právní nárok. Účetní doklady k proplacení z FKSP bude podepisovat vždy jeden pracovník za vedení PNB a jeden pracovník za ZOO PNB.

- Pracovníci pověřeni podepisováním těchto účetních dokladů jsou:

Za vedení PNB:

MUDr. Hollý Martin, MBA, ředitel PNB

Ing. Hes Miroslav, ekonomický náměstek

Ing. arch. Veselý Vladimír, provozně technický náměstek

Za ZOO PNB:

Alena Kopičová, předseda

Zuzana Černá, místopředseda

V případě personálních změn v uvedených funkcích bude tento seznam znovu upřesněn.

Článek III. PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III. 1. Pracovní doba

III. 1. 1. Rozvržení týdenní pracovní doby

- Povaha práce a podmínky provozu vyžadují nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu na těchto pracovištích:
 - a) úsek ošetrovatelské péče
 - b) socioterapeutická farma
 - c) ostraha
- Smluvní strany se ve smyslu § 78 odst. m) ZP dohodly, že s ohledem na povahu práce a podmínky provozu může zaměstnavatel na těchto pracovištích rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, a to nejdéle na období 52 týdnů po sobě jdoucích při respektování všech pravidel vyplývajících ze ZP.
- V případě, že dva zaměstnanci, kteří pracují v režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby se dohodnou na výměně plánovaných směn, jejich nadřízení jsou povinni tuto výměnu akceptovat, pokud tato výměna směn splní všechny zákonné a provozní podmínky daného pracoviště, a to bez ohledu na počet vzniklých dnů volna po sobě jdoucích.
- Výměna směn ve dnech svátků je možná pouze na základě písemné žádosti podepsané oběma zaměstnanci, a to tak, že dojde k úpravě dlouhodobého plánu, při splnění podmínky zachování celkového počtu hodin. Tyto změny se provedou v dlouhodobém plánu, a směna bude započtena jen tomu zaměstnanci, který ji skutečně odpracuje.
- V případě, že provozní podmínky vyžadují změnu plánovaných směn pro jednotlivé zaměstnance v reálném plánu oproti jeho dlouhodobému plánu, je možné po vzájemné dohodě tomuto zaměstnanci přesunout směnu tak, aby se splnily všechny zákonné požadavky a zároveň aby v daném měsíci nedošlo ke snížení jeho měsíční pracovní doby dle dlouhodobého plánu o dobu delší než 12 hodin.
- Z důvodu toho, aby bylo možné zajistit provozní chod oddělení, vzájemná dohoda v postupech při změně plánovaných služeb v úseku ošetrovatelské péče znamená následující:
 1. Vrchní sestra/ošetrovatel připravuje tzv. reálný plán služeb, který obsahuje potřebné změny oproti dlouhodobému plánu a který zohledňuje plánované nepřítomnosti zaměstnanců. Reálný plán služeb musí mít zaměstnanci na oddělení k dispozici

nejpozději 14 dní před začátkem jeho platnosti, a to včetně případných úprav. Tyto úpravy nemusí vrchní sestra/ošetřovatel se zaměstnanci předem projednávat.

2. Při přípravě reálného plánu služeb mohou zaměstnanci u vrchní sestry /ošetřovatele uplatnit žádost o zachování volna v konkrétních dnech, kdy nemají plánované služby v dlouhodobém plánu. Této žádosti vrchní sestra / ošetřovatel vyhoví, pokud to umožní provozní podmínky oddělení.
3. Další změny již v platném reálném plánu služeb realizuje vrchní sestra / ošetřovatel pouze na základě předchozí vzájemné dohody se zaměstnancem, kterého se úprava týká.

III. 1.2. Pracovní pohotovost, práce přesčas a další dohodnutá práce přesčas

- Pracovní pohotovost na jiném místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele, může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pouze tehdy, pokud se na tom se zaměstnancem dohodne.
- Ve výjimečných případech musí být zaměstnanec, se kterým byla pracovní pohotovost dohodnuta, vyrozuměn o nařízení pracovní pohotovosti alespoň 24 hodin před jejím začátkem.
- Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích.

III. 1. 3. Přestávky v práci

- V souladu s § 88 ZP zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Vzhledem k charakteru práce je tato přestávka poskytnuta nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce, v případě, že směna je v délce 11 nebo 12 odpracovaných hodin.
- Od 1.1.2013 je v úseku ošetřovatelské péče zavedena tzv. odpolední směna v délce 6 odpracovaných hodin. Při této směně zaměstnavatel v souladu se zněním § 88 ZP, kdy je přestávku nutno poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, přestávku neposkytuje.
- Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, tato doba se započítává do pracovní doby.
- Zaměstnankyni, která kojí své dítě, budou poskytnuty přestávky ke kojení dle § 242 ZP. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby.

III. 2. Dovolená na zotavenou a překážky v práci

III. 2. 1. Dovolená na zotavenou

- Dobu čerpání dovolené zaměstnavatel umožní čerpat podle písemného rozvrhu čerpání dovolené tak, aby dovolená mohla být vyčerpána do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

- Plánování dovolených v úseku ošetrovatelské péče bude probíhat takto:
 1. Za plánování dovolených je zodpovědná/ý vrchní sestra / ošetrovatel dle pravidel jednotlivých segmentů.
 2. Na každém pracovišti bude určen počet zaměstnanců v jednotlivých funkcích, kteří si mohou vzít dovolenou ve stejném kalendářním období.
 3. Všichni zaměstnanci si naplánují maximálně 6 kalendářních týdnů dovolené (z toho 1 kalendářní týden dodatkové dovolené a 5 kalendářních týdnů řádné dovolené) do 31.3. daného roku.
 4. Pokud zbudou zaměstnanci dny dovolené, které nebyly vyčerpány v těchto týdnech, jejich čerpání určí vrchní sestra / ošetrovatel s přihlédnutím na provozní situaci oddělení a s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance.
 5. Chce – li zaměstnanec ze závažných důvodů naplánovanou dovolenou zrušit, učiní to po dohodě s vrchní sestrou / ošetrovatelem a dohodne si jiný termín dovolené.
- Pokud provozní důvody neumožní dovolenou zaměstnanci vyčerpat v příslušném kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby ji měl možnost vyčerpat nejpozději do 30.6. následujícího roku.

III. 2.2. Dodatková dovolená

- Dodatková dovolená v délce jednoho týdne přísluší zaměstnancům dle § 215 ZP, kteří:
 - a) pracují při přímém ošetrování nebo obsluze duševně chorých alespoň v rozsahu poloviny stanovené pracovní doby,
 - b) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření.

III. 3. Volné dny z důvodu akutní nemoci

- Nad rámec práv vyplývajících z pracovněprávních předpisů poskytne zaměstnavatel zaměstnancům jedenkrát maximálně 2 dny pracovního volna čerpaného ve dvou kalendářních dnech po sobě jdoucích pracovních směn (zaměstnanci, kteří pracují ve směnném provozu, mohou čerpat podle reálného plánu) za období od 1.4.2017 do 31.3.2018 (doba platnosti kolektivní smlouvy) z důvodu akutní nemoci s tím, že za tuto dobu pracovního volna se plat nekrátí. Placené volno se proplácí v počtu hodin plánovaných služeb dle reálného plánu.
- Uvedené pracovní volno nebude zaměstnancem čerpáno v bezprostřední časové návaznosti (tj. před a po) na svátky a dovolenou a také nesmí navazovat bezprostředně po ukončení pracovní neschopenky. Nelze jej čerpat ve zkušební době, v době výpovědi zaměstnance, v době uznané dočasné pracovní neschopnosti, v době ošetrování nemocného dítěte mladšího než 10 let nebo během dovolené. Čerpání volného dne/směny musí zaměstnanec ohlásit svému nadřízenému nejpozději 12 hodin před začátkem své pracovní doby spolu s informací o místě, kde bude toto volno čerpat.
- Pokud zaměstnanec nevyčerpá v daném ročním období od 1.4.2017 do 31.3.2018 oba dva dny, nepřevádějí se do dalšího ročního období. Čerpání uvedeného pracovního volna bude evidováno v příslušném mzdovém výkazu zaměstnance s tím, že položka ve výkazu bude evidována pod zkratkou SD.

- Čerpání tohoto volna může být kontrolováno zaměstnavatelem ve spolupráci se ZOO PNB přímo v uvedeném místě. V případě zjištění neoprávněného využívání (tj. zjištění využití tohoto volna k jiným účelům než akutní nemoci), bude považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů (dříve porušení pracovní kázně).
- Ve výjimečných případech, kdy hrozí nemožnost zajištění provozu zaměstnavatele (např. když o čerpání tohoto volna požádá ve stejný den více zaměstnanců, nebo když je z jiných důvodů v absenci větší počet zaměstnanců, např. při PN, OČR, ŘD a není možné zajistit náhradu na směně) má vedoucí zaměstnanec právo toto volno nepřiznat.

III. 4 Krátkodobé zaměstnávání v době letních měsíců

- S ohledem na zajištění standardní péče o pacienty PNB v době letních měsíců (červen až září), kdy čerpá řádnou dovolenou větší počet kmenových zaměstnanců z řad zdravotnického personálu, mohou být uzavírána krátkodobá zaměstnání.
 1. primárně dohody o provedení práce, pokud předpokládaný počet odpracovaných hodin nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce,
 2. dohody o pracovní činnosti,
 3. pracovní smlouvy na dobu určitou v případě, že předpokládaný počet odpracovaných hodin bude více jak 300 hodin v kalendářním roce.
- V souladu s § 39 odst. 4 ZP se mezi PNB a odborovou organizací uzavírá dohoda, že na období platnosti této kolektivní smlouvy z výše uvedených důvodů může PNB sjednat pracovní poměr na dobu určitou nebo takový pracovní poměr sjednat opakovaně nebo dohodou prodlužovat, a to na dobu delší než stanoví § 39 odst. 2 ZP u těchto profesí:
 - pomocník ve zdravotnictví
 - zdravotnický asistent
 - ošetřovatel
 - sanitář
 - všeobecná sestra

III. 5 Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

- Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 ZP, nejpozději dva měsíce před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovým orgánem projednávána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.
- Výpovědní doba je pro zaměstnance i pro zaměstnavatele stejná a činí 2 měsíce.
- V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu zaměstnanci po skončení rodičovské dovolené z důvodu péče o dítě do 4 let věku s pobíráním rodičovského příspěvku, se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v § 53 odst. 1 písm. d) ZP do dne nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

- K přeřazení zaměstnance na jiné pracoviště může být v rámci PNB ve dvou variantách:
 - a) Varianta dočasného přeřazení na dobu určitou, která se liší s ohledem na provozní důvody
 - b) Varianta trvalého přeřazení
- O délce doby přeřazení je zaměstnanec předem informován.

III. 6. Řešení problematiky šikanování a diskriminace na pracovišti PNB

- Vzhledem k tomu, že vedení nemocnice má zájem na vytvoření bezpečného, respektujícího a spolupracujícího prostředí, není tolerována jakákoliv forma šikany či diskriminace.
- Zaměstnanec, který se cítí, že je šikanován nebo diskriminován, může podat podnět na šetření nezávislé komisi. V každé komisi je zařazen člen odborové organizace. Každý podnět je prošetřen a zaměstnanec, který podnět podal, je seznámen s výsledky tohoto šetření. Proces je popsán v procesní mapě PNB.
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Toto pravidlo platí také pro zaměstnance, kteří předají podnět šikany či diskriminace na svou osobu v PNB.

Článek IV. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI (poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost)

IV. 1. Úvodní ustanovení

- Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v souladu s právními předpisy, především ZP, ve znění pozdějších předpisů a s příslušnými nařízeními vlády.
- Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro muže a ženy, za stejnou práci stejné hodnoty přísluší stejný plat.

IV. 2. Platová třída

- Zaměstnanec se zařadí do platové třídy na základě druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

IV. 3. Platový stupeň

- Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády. O výpočtu a době započitatelné praxe pro účely zařazení do platového stupně bude zaměstnavatel zaměstnance informovat v případě, že zaměstnanec vyjádří pochybnosti o stanovení započitatelné praxe.

IV. 4. Zvláštní určení platového tarifu

IV. 4. 1. Stanovení platového tarifu zaměstnanců zařazených do 1. až 5. platové třídy

Zaměstnavatel určí platový tarif v rámci rozpětí přiznané platové třídy (dále jen PT) 1. – 5. těmto okruhům zaměstnanců:

Sanitář – platová třída 4:

Zápočet praxe při nástupu nového pracovníka – odborná praxe plně, jiná praxe 1/2.

Stanovení platového stupně (dále jen PS) podle započitatelné praxe:

délka praxe:	do 4 let	platový stupeň	6
	8		7
	12		8
	16		9
	20		10
	24		11
	výše		12

Sanitář na pracovišti CPP a stanice 27 přízemí:

délka praxe:	do 4 let	platový stupeň	9
	8		10
	12		11
	výše		12

Sanitář na CPP, pracoviště PAO:

délka praxe:	nerozhoduje	platový stupeň	12
--------------	-------------	----------------	----

Zvýšení platového stupně navrhuje příslušná vrchní sestra / ošetřovatel.

Pomocnice na oddělení, uklízečky a dělník miniprádelny:

Stanovení PS se řídí náročností práce na určitém oddělení

	stanice č.	PT	PS
ve zkušební době	24,25,34	2	10
	ostatní		9
po zkušební době	24,25,34		11-12
	ostatní		9-11

Dělníci a ostatní provozní zaměstnanci:

Určení PS se řídí náročností práce, předchozí praxí a pracovními schopnostmi

	PT	PS
ve zkušební době	2 - 3	3 – 9
po zkušební době		4 – 12

IV. 5. Příplatky k platu

IV. 5. 1. Příplatek za vedení

- V závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce náleží vedoucímu zaměstnanci příplatek za vedení.
- Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, náleží příplatek za vedení, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.
- Výše příplatku za vedení činí podle stupně řízení uvedené procento z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen dle § 124 ZP:
 - 1. stupeň řízení:
(5 až 30 %)
 - 2. stupeň řízení:
(15 až 40 %)
 - 3. stupeň řízení:
(20 až 50 %)
 - 4. stupeň řízení:
(30 až 60 %)
- Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
Poznámka: stupně řízení a procentní rozpětí jsou definované § 124 ZP.

IV. 5. 2. Příplatek za noční práci, za práci v sobotu a neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, za rozdělenou směnu nebo náhradní volno za práci ve svátek

- Za práci v sobotu a v neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, za rozdělenou směnu, plat nebo náhradní volno za práci ve svátek je poskytován v souladu se ZP (§§ 125, 126, 127, 130, 135).
- Na základě § 91 odst. 6 ZP začíná den pracovního klidu nástupem ranní směny. Toto ustanovení bude použito i pro účely výpočtu platu a odměn z dohod.

IV. 5. 3. Zvláštní příplatky

- Směnný provozní režim
Za práce v nepřetržitém provozním režimu 400,- Kč/měsíčně.
- Příplatek za práci se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života zvyšujeme nad minimální částku stanovenou nařízením vlády (600,-Kč/měsíčně) v souvislosti s dosavadní výší příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí jen zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém provozu.

- Od 1.4.2016 je výše stanovena takto:
 - a) 1 300,- Kč /měsíčně
 - zdravotničtí pracovníci v případě, že pracují v nepřetržitém provozu
 - staniční sestry, všeobecné sestry (výjimka viz bod b), zdravotničtí asistenti, ošetrovatelky a sanitáři v případě, že nepracují v nepřetržitém provozu a řidiči sanitek.
 - b) 600,- Kč /měsíčně
 - ostatní zdravotničtí pracovníci, terapeuti na lůžkových odděleních, dále lékař gynekolog a všeobecná sestra na gynekologii, ergoterapeuti, fyzioterapeuti na lůžkovém odd. v případě, že nepracují v nepřetržitém provozu.
 - RTG – lékař, radiologický asistent.
 - fyzioterapeuti vč. vedoucí LRHB.
 - sociální a zdravotně sociální pracovnice, terapeuti na nelůžkových odd. (primariát komunitní péče, divadlo), sanitářka na fyzioterapeutickém odd., odborný referent na RTG, logoped a zaměstnanci STF, kteří pracují s klienty PNB.

IV. 5. 4. Osobní příplatek

- Osobní příplatek může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- Při snížení, případně odebrání osobního příplatku z důvodu neplnění podmínek pro přiznání tohoto příplatku, nebude odebrána částka odpovídající zvýšení platů dle „Memoranda ve věci růstu platů zdravotníků v roce 2012“.
- Osobní příplatek je zaměstnancům PNB přiznán vždy na dobu určitou jednoho roku, tj. do 31.3.2018. V následujícím roce bude přiznaná výše osobního příplatku záviset na hodnocení zaměstnanců. V případě, že nedojde k písemné změně, bude platit osobní příplatek i na další období.
- Při jakékoliv změně nebo odebrání osobního příplatku v daném období bude vždy u zdravotnických pracovníků zachována výše, která se váže k „Memorandu ve věci růstu platů zdravotníků v roce 2012“.

IV. 6. Odměny

Odměny lze poskytnout:

- za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu,
- za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem nebo odstraňování jejich následků, nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život,

- za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná – tzv. „cílová odměna“ dle § 134 a) ZP.
- k ocenění pracovních zásluh
 - při dovršení padesáti let věku nebo při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod třetího stupně. Podmínkou pro přiznání odměn uvedených v tomto bodě je nepřetržitě trvání zaměstnání jednoho roku v PNB.
 - Výše odměn je stanovena takto:
 - a) 3 000,- Kč v případě trvání pracovního poměru do 10 let
 - b) 4 500,- Kč v případě trvání pracovního poměru od 10 do 20 let
 - c) 7 000,- Kč v případě trvání pracovního poměru 20 a více let
- za zastupování vedoucího pracovníka po dobu 4 týdnů a kratší, ve výši poloviny příplatku za vedení zastupovaného, vypočítané v alikvotní denní části (tj. 1/20 za jeden den).

IV. 6.1. Odměna za pracovní pohotovost

- Za dobu pracovní pohotovosti I. (na výzvu zaměstnavatele je zaměstnanec povinen se dostavit k výkonu práce maximálně do 15 minut) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 45 % průměrného výdělku, jde-li o pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu ve výši 90 % průměrného výdělku.
- Za dobu pracovní pohotovosti II. (na výzvu zaměstnavatele je zaměstnanec povinen dostavit se k výkonu práce maximálně do 20 minut) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, jde-li o pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu ve výši 15 % průměrného výdělku. Tato forma pracovní pohotovosti je vykonávána v úseku lékařské péče (ústavní pohotovostní služba) a v úseku provozně technickém.
- Za dobu pracovní pohotovosti III. (na výzvu zaměstnavatele je zaměstnanec povinen dostavit se k výkonu práce maximálně do 120 minut) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, jde-li o pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu ve výši 15 % průměrného výdělku. Tato forma pracovní pohotovosti je vykonávána v odboru ICT.

IV. 7. Splatnost platu, výplata platu

- Plat je splatný po vykonání práce, a to 16. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den.
- Výplatním místem je pokladna PNB, pokud není plat poukazován na účet určený zaměstnancem.
- Na žádost zaměstnance je plat, který by byl splatný během dovolené zaměstnance, splatný před nástupem na tuto dovolenou. Žádost musí být podána nejpozději 10 dnů před nástupem na dovolenou nadřízenému zodpovědnému za docházku a jím potvrzena je žádost předána do mzdové účtárny.

IV. 8. Platový výměr

- Zaměstnanec obdrží v den nástupu do práce platový výměr, v případě technických problémů návrh platového výměru.

IV. 9. Další ustanovení

Cestovní náhrady: za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, stanovené na spodní hranici rozpětí určeného v souladu s § 176 a § 189 ZP. Poskytování ostatních cestovních náhrad se řídí příslušnými ustanoveními ZP:

72,- Kč, trvá-li cesta	5-12 hodin
109,- Kč,	12-18 hodin
171,- Kč	nad 18 hodin

- Poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě se řídí příslušným prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.
- Do platných mzdových předpisů, směrnic a podmínek pro poskytování druhů odměn jsou pracovníci oprávněni nahlédnout v personálním odboru a u vedoucích svých pracovišť.

IV. 10. Společná ustanovení k odměňování za práci

- Plat a jeho jednotlivé složky, které jsou stanoveny, sjednány nebo určeny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se plat poskytuje.
- Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování platu.
- Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemné informace o počtu zaměstnanců (i na přepočtené počty), o čerpání prostředků na platy celkem, podílu prostředků na platy celkem na celkových nákladech, výši průměrného platu a jeho složkách celkem a po kategoriích za pololetí vždy do 31.7. a za celý rok do 31.1.

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tuto povinnost stanoví a konkretizuje do pracovních smluv nebo pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti. Způsob provedení a termín plnění projedná zaměstnavatel s výborem odborové organizace.
- Zaměstnavatel stanoví vnitřními předpisy organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně všechny zaměstnance. Vnitřní předpis má určit systém a politiku BOZP zaměstnavatele.
- V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
- Zaměstnavatel informuje včas odborovou organizaci o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu. To se týká i návrhů

na zařazení prací do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví ve znění předpisů pozdějších.

- Zaměstnavatel zajistí pracovnělékařskou službu podle § 54 zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách ve znění předpisů pozdější.
- Zaměstnavatel hradí všechny náklady spojené s pracovnělékařskými službami, včetně úhrady za výpis ze zdravotnické dokumentace. Výjimkou je vstupní lékařská prohlídka, kdy výpis ze zdravotnické dokumentace si hradí osoba ucházející se o zaměstnání.
- Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťuje úsek provozně technického náměstka.
- Povinnosti zaměstnanců a úkoly zaměstnavatele v ochraně zdraví a bezpečnosti práce a požární ochrany vyplývají z Provozních řádů jednotlivých oddělení zaměstnavatele a z Požárního řádu zaměstnavatele.
- Odborná péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a o požární ochranu je zajištěná interně oddělením BOZP a PO.
- Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o termínech provádění kontrol na jednotlivých pracovištích.
- Přidělování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků se řídí vnitřní směrnicí č. 01/2014 Zásady pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v Psychiatrické nemocnici Bohnice.
- Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu v platném znění. O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny, nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
- Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ust. § 269 odst. 4 ZP, projedná tuto skutečnost předem s odborovou organizací.
- Jednou za rok provede zaměstnavatel prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele. Výsledky kontrol a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad a harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZOO PNB do 30 dnů po ukončení prověrky pracoviště.
- Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
- Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
- Ve smyslu ustanovení § 108 ZP bude v oblasti BOZP odborovou organizaci zastupovat předsedkyně A. Kopicová a Ing. Václav Verner.

- Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 2 a vyšší z důvodu expozice rizika biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici, a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhl. č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem.

Článek VI. PÉČE O ZAMĚSTNANCE SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1. Příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb

- O stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále též fond a FKSP) a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán.
- Žádosti o příspěvek z fondu předkládají zaměstnanci výboru odborové organizace. Ten ji se svým vyjádřením předá zaměstnavateli. Při vyslovení souhlasu odborové organizace a zaměstnavatele zajistí poskytnutí příspěvku zaměstnanci zaměstnavatel.
- Z fondu budou zaměstnancům poskytovány příspěvky dle zásad pro čerpání prostředků FKSP v souladu s § 4 – 14 vyhlášky o FKSP.
- Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel. Kopii této evidence zaměstnanců, kteří splní podmínky dané vyhláškou o FKSP (případně kolektivní smlouvou nebo zásadami pro použití fondu) v průběhu roku, předá zaměstnavatel výboru základní odborové organizace 1 x měsíčně.

VI. 1. 1. Pracovní prostředí

- Nad rámec povinného vybavení pracoviště zaměstnavatel může vybavit pracoviště zařízením zlepšujícím pracovní podmínky z prostředků FKSP v případě, že v průběhu roku bude dostatek finančních prostředků.

VI. 1. 2. Rekreace

- Rekreace a zájezdy budou organizovány a zajišťovány v tomto rozsahu:
 1. Poplatek v podnikové chatě Horní Maxov se stanoví takto:
Zaměstnanec a jeho rodinný příslušník 150,- Kč za osobu a den, nezaopatřené děti do 18 let 100,- Kč za osobu den.
 2. Poplatek za pobyt v chatkách na Staňkově se stanoví takto:
1200,- Kč za týden bez ohledu na počet osob (s podmínkou maxima 4 osob).
- Zaměstnavatel spolu s odborovou organizací zabezpečí provoz a účast dětí zaměstnanců v dětských táborech spolupořádaných PNB (letní i zimní). Příspěvek na dětskou rekreaci bude poskytován dle přílohy č. 2 KS Pravidla čerpání prostředků z FKSP nezávisle na tom, zda je tábor spolupořádán PNB nebo jinými provozovateli.
- Pravidla pro platbu:
Platbu rekreace je potřeba provést nejpozději do 15 pracovních dní od podání přihlášky. Nebude-li rekreace zaplacená v této době, přihláška na rekreaci pozbývá platnosti a termín je uvolněný.

- Pravidla stornování:
 1. Pokud rekreant oznámí zrušení rekreace alespoň 1 měsíc před dnem nástupu, vrací se mu 100% zaplacené ceny.
 2. Pokud rekreant oznámí zrušení rekreace alespoň 14 dní před dnem nástupu, vrací se mu 50% zaplacené ceny.
 3. Pokud rekreant nenastoupí na rekreaci nebo oznámí zrušení rekreace v lhůtě kratší než 14 dní přede dnem nástupu, ztrácí nárok na vrácení zaplacené ceny, která se stává příjmem Psychiatrické nemocnice Bohnice jakožto stornopoplatek a započítává se do příjmu za rekreační objekt.
 4. Bod 3 neplatí, onemocní – li někdo z přihlášených účastníků nebo z rodinných příslušníků účastníků přihlášených k rekreaci. Po předložení potvrzení o nemoci se poplatek za rekreaci vrátí v plné výši.
- Pravidla pro platbu a stornování platí pro přihlášky podané od 1.4.2015

VI. 1. 3. Dary

- Z fondu budou zaměstnancům poskytovány dary:
 - a) při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let výkonu práce u zaměstnavatele,
 - b) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
 - c) při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně.
- Dary budou poskytnuty za podmínky trvání pracovního poměru nejméně 1 rok.
- Dar při odchodu do důchodu může být zaměstnanci vyplacen až po doložení „Rozhodnutí o přiznání důchodu“ zaměstnancem na personální odbor.

VI. 1. 4. Půjčky

- Bytové účely

Zaměstnancům budou poskytnuty z prostředků fondu půjčky na bytové účely na:

- a) pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví, na složení členského podílu na družstevní byt a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení,
- b) koupi bytového zařízení.

- Sociální půjčky

Zaměstnancům budou poskytnuty z prostředků fondu sociální bezúročné půjčky ve výši 10.000,- Kč na překlenutí tíživé finanční situace, za kterou je považováno řešení neočekávaných a mimořádně závažných sociálních situací.

- Finanční půjčky

Zaměstnancům budou poskytnuty z prostředků fondu finanční bezúročné půjčky ve výši 6.000,- Kč nebo 10.000,- Kč na překlenutí tíživé finanční situace v období nemoci delší než 14 kalendářních dnů.

- Pravidla poskytování této půjčky jsou upraveny v příloze KS č. 2 Pravidla pro čerpání prostředků z FKSP.

- Sociální ani finanční půjčky není možné poskytnout zaměstnancům, kteří jsou v insolvenční nebo jsou jim prováděny srážky ze mzdy na základě exekučních příkazů (předností i nepředností pohledávky), protože těmto zaměstnancům nelze provádět žádnou jinou srážku ze zbylého platu - tedy ani splátku poskytnuté půjčky.

VI. 1. 5. Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

- Zaměstnavatel bude z FKSP přispívat zaměstnancům, kteří jsou účastníky připojištění, podle zákona č. 42/1994 Sb., v platném znění, na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Také bude přispívat zaměstnancům, kteří jsou účastníky doplňkového penzijního spoření, podle zákona č. 427/2011 Sb., v platném znění, na doplňkové penzijní spoření. Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v příloze č. 2 KS Pravidla čerpání prostředků z FKSP.

VI. 2. Stravování zaměstnanců

Od 1.4.2017 je zaveden nový benefit pro zaměstnance PNB – stravenky, a to za těchto podmínek:

Nárok na poskytování stravenek

- Nárok na poskytování benefitu stravenek mají zaměstnanci, kteří v PNB pracují na základě pracovní smlouvy nebo jmenování.
- Pro vznik nároku na stravenku musí zaměstnanec v daný den odpracovat alespoň 3 hodiny, přičemž za přítomnost v práci se považuje i další vzdělávání – prohlubování kvalifikace mimo pracoviště.
- Na poskytnutí stravenek nemá nárok zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Stejně tak se nárok nevztahuje na stážisty.
- Dále se stravenky neposkytují zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu v případě, že pracovní cesta trvá déle než 5 hodin a je mu poskytnuto vyúčtování dle směrnice „Cestovní náhrady při tuzemských a zahraničních pracovních cestách a limit pracovního volna na vzdělávání“.
- Rovněž se stravenky neposkytují v případě celodenní návštěvy zaměstnance u lékaře a v případě čerpání dovolené na zotavenou.
- Pokud zaměstnanec pracuje na souběžný pracovní poměr, zaměstnanci vzniká nárok na stravenky jen z hlavní činnosti.
- Zaměstnanci, kteří mají nárok na stravenky, obdrží za příslušný měsíc plný počet stravenek, na který jim vznikl nárok. Není možné si jednotlivě určovat počet stravenek, který si chce zaměstnanec v daném měsíci odebrat.
- Pokud zaměstnanec, kterému vzniká nárok na stravenky, nebude mít o stravenky zájem a nebude je chtít dostávat, písemně o to požádá personální oddělení, a to nejpozději do 20. daného měsíce, za který mu nárok vzniká. V případě, že se v budoucnu rozhodne stravenky odebírat, tak o tento benefit písemně požádá personální oddělení a stravenky mu budou poskytovány od dalšího měsíce.

Výše poskytované úhrady ze strany zaměstnance a výše stravenek

- V souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zák. 586/1992 o dani z příjmu přispívá PNB (zčásti z provozních peněz a z FKSP) částkou ve výši 55 % ceny stravenky.
- Z provozních peněz je hrazeno 30 %, z FKSP 25%.

- Zbytek pořizovací ceny stravenky (45 % ceny stravenky) si hradí zaměstnanci sami. Tuto částku zaměstnancům sráží mzdová účtárna na základě dohody o srážce ze mzdy/platu. V případě, že srážku nebude možné provést ze zákonych důvodů, zaměstnanec částku uhradí v hotovosti v pokladně PNB.
- Zaměstnanec, který odpracuje směnu v úhrnu s povinnou přestávkou v práci do 11 hodin včetně, má nárok na 1 stravenku v hodnotě 70 Kč. Za stravenku v hodnotě 70,00 Kč zaměstnanec zaplatí 31,50 Kč.
- Pokud směna, kterou zaměstnanec odpracuje, je v úhrnu s povinnou přestávkou (povinnými přestávkami) v práci delší než 11 hodin, má nárok na dvě stravenky, a to první v hodnotě 70,00 Kč, druhou v hodnotě 30,00 Kč. Hodnota stravenek za takto odpracovanou dobu je 100,00 Kč. Z této částky zaplatí zaměstnanec 45,00 Kč.

Zaměstnavatel nadále bude podporovat jídelnu zajištěnou společností Aramark.

- Celková cena na jedno hlavní jídlo denně u zaměstnanců (u teplé i zchlazené stravy) v této jídelně je stanovena od 1.12.2016 **ve výši 62,31 Kč vč. DPH**. V případě nárůstu cen potravin je Aramark oprávněn tuto částku na základě smluvního ujednání upravit.
- Zaměstnavatel a odborová organizace budou průběžně sledovat kvalitu podávaného jídla, jeho množství, úroveň stravování, stolování, čistotu jídelny a jídelních koutů. K případným zjištěným nedostatkům bude přijímat účinná opatření.

VI. 3. Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

- K prohlubování, obnovování a doplňování kvalifikace zaměstnanců se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnancům čerpání **5 pracovních dnů placeného volna** a finančního příspěvku pouze na uhrazení poplatku za vzdělávací akci do 2000,- Kč/rok, pokud o to požádají. Finanční příspěvek nelze poskytnout ve výpovědní lhůtě. Podmínkou je, aby zaměstnanec zajistil, že daňový doklad (faktura či doklad o zaplacení) ze školení, který vystaví organizátor, bude obsahovat název zaměstnavatele "Psychiatrická nemocnice Bohnice". Bez předložení daňového dokladu nebude příspěvek na školení poskytován. Volno ani příspěvek nepřísluší při zvyšování kvalifikace, tzn. při studiu střední nebo vysoké školy.
- Při úvazku do 0,51 tato výše finančního příspěvku činí 1 000,- Kč/rok.
- **Nárok** na čerpání placeného volna a finančního příspěvku **vzniká až po odpracování 6 měsíců**.
- Zaměstnavatel se zavazuje podle provozních možností umožnit zaměstnancům zvýšení kvalifikace v rámci sjednaného druhu práce, v oboru činnosti (navazující studium) za předpokladu uzavření kvalifikační dohody dle zákoníku práce.
- Pracovní den placeného volna k prohlubování, obnovování a doplňování kvalifikace odpovídá průměru stanoveného fondu týdenní pracovní doby podle výše úvazku (např. 40 hod. : 5 dnů = 8,00 hod.; 37,5 hod. : 5 dnů = 7,5 hod.; 20 hod. : 5 dnů = 4 hod., atd.).
- Čerpání placeného volna je možné jen v době pondělí až pátek.
- Placené volno nelze čerpat v době plánované dovolené.
- V případě rozhodnutí zaměstnance, že bude čerpat jen finanční příspěvek a ne pracovní den placeného volna je toto možné na základě zřeknutí se čerpání placeného volna.

VI. 4. Služby a další výhody poskytované zaměstnancům

- Zaměstnavatel mimo nároky stanovené právními předpisy (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) poskytne zaměstnanci na základě žádosti a po vyčerpání řádné dovolené pracovní volno **bez náhrady platu**:
 - jeden den k účasti na svatbě sourozence, rodiče, dítěte partnera/partnerky (druh, družka, manžel, manželka),
 - jeden den při narození vlastního dítěte,
 - jeden den při propouštění rodinného příslušníka po hospitalizaci v lůžkovém zdravotnickém zařízení,
 - tři dny během školního roku osamělým ženám a osamělým mužům, kteří pečují o dítě mladší 15 let,
 - jeden den při úmrtí manžela, manželky, dítěte, rodiče.
- Při rozvrhování pracovní doby ve směnném pracovním režimu se zaměstnavatel zavazuje přednostně zohlednit potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti mladší 15 let.

Článek VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy.

VII. 2. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 31.1. 2018. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

VII. 3. Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele, a to po ukončení jednotlivých pololetí.

VII. 4. Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

V souladu se zněním § 29 ZP seznámí s obsahem kolektivní smlouvy zaměstnance zaměstnavatel nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí její zveřejnění na intranetu a i

rozmnožení v dostatečném počtu a rozeslání tak, aby byla k dispozici všem zaměstnancům všech útvarů zaměstnavatele.

.....
Alena Kopicová
předseda ZOO PNB

.....
MUDr. Martin Hollý, MBA
ředitel PNB

V Praze, dne 29.3.2017

Příloha č.1
Rozpočet FKSP na rok 2017

Příjmová část	
Zůstatek z fondu z předcházejícího roku	3 719 794 Kč
Základní příděl	10 000 000 Kč
Splátky půjček	500 000 Kč
Ostatní převody	
Příjmy celkem	14 219 794 Kč
Výdajová část	
Zařízení sloužící ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji	
Náklady na provoz rekreačního zařízení	
Horní Maxov	200 000 Kč
Staňkov	20 000 Kč
Zájezdy	25 000 Kč
Stravování	5 200 000 Kč
Dětské tábory	280 000 Kč
Peněžní dary a odměny	600 000 Kč
Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření	3 500 000 Kč
Kultura a tělovýchova	800 000 Kč
Poskytnuté půjčky	
Sociální a v nemoci	100 000 Kč
Bytové účely	700 000 Kč
Příspěvky odborové organizaci	3 000 Kč
Výdaje celkem	11 428 000 Kč

.....
Alena Kopičová
předseda ZOO PNB

.....
MUDr. Martin Hollý, MBA
ředitel PNB

V Praze, dne 29.3.2017

Příloha č. 2
Pravidla pro čerpání prostředků z FKSP
k poskytování darů, půjček a příspěvků

Všechny uvedené příspěvky v níže uvedeném článku I. lze poskytnout pouze zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy nebo jmenování, po trvání pracovního poměru v PNB nejméně 5 let.

Všechny uvedené příspěvky v níže uvedených člancích II. – III. (mimo urychlené finanční půjčky na překlenutí tíživé finanční situace v období nemoci) lze poskytnout pouze zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy nebo jmenování, po trvání pracovního poměru v PNB nejméně 1 rok.

Článek I.

Poskytování darů při pracovních a životních výročích

- Při pracovním výročí 20 let a každých dalších 5 let práce v PNB v částce 4 500,- Kč.
- Při životním jubileu 50, 55, 60, 65, 70 a dalších 5 letech ve výši 2 000,- Kč v případě pracovního poměru do 20 let (včetně).
- Při životním jubileu 50, 55, 60, 65, 70 a dalších 5 letech ve výši 3 000,- Kč v případě pracovního poměru nad 20 let.
- Při prvním odchodu do invalidního důchodu 3. stupně nebo starobního důchodu dle celkové délky odpracovaných let v PNB ve výši:
 - a) 3 000,- Kč v případě trvání pracovního poměru do 10 let
 - b) 4 500,- Kč v případě trvání pracovního poměru od 10 do 20 let
 - c) 7 000,- Kč v případě trvání pracovního poměru 20 a více let.
- Zaměstnanec, který pobírá starobní důchod, obdrží při pracovních či životních jubileích dar ve výši 2 000,- Kč.
- Dar při odchodu do důchodu může být zaměstnanci vyplacen až po doložení „Rozhodnutí o přiznání důchodu“ zaměstnancem na personální odbor.

Článek II.

Poskytování půjček

Návratnou půjčku lze poskytnout na základě žádosti a písemné smlouvy na:

II.1. Pořízení bytu nebo domku do osobního vlastnictví nebo na základní zařízení bytu

- Půjčka je poskytována jednorázově, obvykle až do výše 25.000,- Kč, s ručením dvou ručitelů.
- Není možné poskytnout půjčku před splacením předchozí půjčky.
- Půjčku lze přiznat na základě písemné žádosti, která je adresována odborové organizaci, která žádost předá na personální oddělení.

- Žádost je posouzena na nejbližším zasedání ZOO PNB.
- O poskytnutí půjčky je sepsána smlouva mezi zástupcem PNB a zástupcem odborové organizace (dále jen věřitelem) a zaměstnancem (dále jen dlužníkem).
- Začátek čerpání půjčky je nejpozději 6 týdnů po uzavření smlouvy o půjčce a musí být dočerpána v příslušném roce.
- První splátka bude stržena v dalším měsíci po čerpání půjčky.
- Půjčka je bezhotovostní proti faktuře na zboží, kterou PNB proplatí. U vyšší částky než je půjčka je třeba rozdíl složit předem v pokladně PNB.
- Půjčka je bezúročná a splatná nejdéle do 5 let, v případě rozvázání pracovního poměru do 6 měsíců po ukončení pracovního poměru.

II.2. Sociální půjčka k překlenutí tíživé finanční situace v hotovosti až do výše 10 000,- Kč.

- Tuto půjčku je možno poskytnout v mimořádně závažných případech a při řešení neočekávaných sociálních situací (náhlého úmrtí osoby blízké nebo postižení živelnou pohromou, apod.) s ručením jednoho ručitele.
- Půjčku lze přiznat na základě písemné žádosti, která je adresována odborové organizaci, která žádost předá na personální oddělení.
- Žádost je posouzena operativně na zasedání ZOO.
- O poskytnutí půjčky je sepsána smlouva mezi zástupcem PNB a zástupcem odborové organizace (dále jen věřitelem) a zaměstnancem (dále jen dlužníkem).
- Půjčka je bezúročná a splatná nejdéle do 5 let, v případě rozvázání pracovního poměru do 6 měsíců po ukončení pracovního poměru.

II.3. Urychlená finanční půjčka na překlenutí tíživé finanční situace v období nemoci delší než 14 kalendářních dnů.

- Půjčka v hotovosti ve výši 6 000,- Kč nebo 10 000,- Kč.
- Půjčku lze urychleně přiznat na základě písemné žádosti (adresovanou odborové organizaci, která žádost předá na personální oddělení) při pokračování pracovní neschopnosti nad 14 kalendářních dnů. Tuto žádost je možné podat také později kdykoliv v době nemoci po 14 kalendářních dnech.
- Žádost bude urychleně posouzena zástupci ZOO a personálního odboru, a to do 24 hodin.
- O poskytnutí půjčky je sepsána smlouva mezi zástupcem PNB a zástupcem odborové organizace (dále jen věřitelem) a zaměstnancem (dále jen dlužníkem).
- Srážky budou provedeny počínaje prvním výplatním termínem po skončení nemoci v následující výši:
 1. 2 500,- Kč při výši půjčky 10 000 Kč
 2. 2 000,- Kč při výši půjčky 6 000 Kč

V případě, že zaměstnanci nebude přiznána tato urychlená finanční půjčka z důvodu neschopnosti splácet částky, bude mu navržena možnost získat půjčku v nižší výši.

- Půjčka je bezúročná a splatná nejdéle do 1 roku, v případě rozvázání pracovního poměru do 6 měsíců po ukončení pracovního poměru.

Článek III.

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

- Příspěvek se poskytuje ve výši dle částky, kterou si hradí sám zaměstnanec, nejvýše však 1 000,- Kč měsíčně takto:

Částka hrazená zaměstnancem (v Kč)	100 – 199	200 – 299	300 – 399	400 – 599	600 – 999	1000 – 1500	1501 a více
Příspěvek (v Kč)	90	180	250	300	400	500	1000

- Příspěvek se poskytuje za těchto podmínek:
 - a) zaměstnanec má uzavřenou smlouvu s penzijním fondem nebo s penzijní společností a bude si sám platit příspěvek
 - b) tuto skutečnost nahlásí mzdové účtárně s potvrzením od penzijního fondu nebo penzijní společnosti
- Povinností zaměstnance je, aby každý rok doložil do mzdové účtárny do 30.6. aktuální potvrzení penzijního fondu nebo penzijní společnosti o výši částky, kterou přispívá. V případě, že zaměstnanec toto potvrzení nedoloží, nebude mu nadále příspěvek poskytnut.
- Příspěvek nebude poskytován po dobu mateřské a rodičovské dovolené a po dobu neplaceného volna delšího než jeden měsíc. V případě pracovního úvazku nižšího než 0,6 bude příspěvek poskytnut ve výši ½ odpovídající částky.
- V případě, že v budoucnu dojde ke změně příspěvku ze strany zaměstnance, má zaměstnanec povinnost tuto změnu neprodleně nahlásit spolu s novým potvrzením penzijního fondu nebo penzijní společnosti mzdové účtárně.

Článek IV.

Poskytování ostatních příspěvků

IV.1. Příspěvek na dětskou rekreaci

Příspěvek se poskytne na jeden letní rekreační pobyt ve výši 50% ceny, nejvýše 2000,- Kč a jeden zimní pobyt ve výši 50% ceny, nejvýše 2000,- Kč. Příspěvek nelze poskytnout na školní akce. Podmínkou je, aby zaměstnanec zajistil, že faktura za pobyt je vystavena organizátorem na odběratele Psychiatrická nemocnice Bohnice.

IV.2. Příspěvek na jednodenní a dvoudenní zájezdy

Příspěvek na jednodenní zájezdy pořádané PNB nebo ZOO PNB ve výši 30% z celkové ceny.

IV.3. Rekreční objekty

Z fondu jsou hrazeny veškeré provozní náklady rekreačních objektů, vč. platů zaměstnanců, kteří se o provoz starají. Platby od rekreatantů jsou příjmem fondu.

IV.4. Příspěvek na stravu – poskytování stravenek

Je poskytován ve výši stanovené všeobecně platným předpisem. Poskytuje se na jedno jídlo denně, při odpracování více než 3 hodin zaměstnancům v pracovním poměru, který vznikl na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním.

IV.5. Kultura, sport

Z fondu se hradí náklady na kulturní, společenské a sportovní akce pořádané zaměstnavatelem pro zaměstnance.

IV.6. Zájmová činnost

- a) Z fondu jsou hrazeny odměny vedoucím kroužků pořádaných v prostorách nemocnice.
- b) V případě kroužků pro děti zaměstnanců organizované PNB je z FKSP hrazena celá částka dle smlouvy s provozovatelem a rodič platí 25,- Kč za hodinu.

.....
Alena Kopicová
předseda ZOO PNB

.....
MUDr. Martin Hollý, MBA
ředitel PNB

V Praze, dne 29.3.2017