



Kolektivní smlouva Národní agentury pro komunikační a informační technologie, s. p. na léta 2019 – 2020

(dále jen „KS“, „kolektivní smlouva“ nebo „smlouva“)

uzavřená mezi:

Národní agentura pro komunikační a informační technologie, s. p.

se sídlem Praha 10, Kodaňská 1441/46, PSČ 101 00, IČO: 04767543

zapsaný v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl A, vložka 77322 zastoupený

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „NAKIT“)

a

OS ZPTNS Koordinačním odborovým výborem Česká pošta, s.p. Generální ředitelství

se sídlem Praha 3, Olšanská 38/9, PSČ 225 99, IČO: 75114 291

zastoupený

ZO Odborového svazu Státních orgánů a organizací N-ICT Praha,

se sídlem 110 00 Praha 1, Senovážné nám. 978/23, PSČ 110 00, IČO: 052 13 436

zastoupený

(dále jen „odborové organizace“)

Obsah

Část I	Úvodní ustanovení.....	3
Část II	Závaznost, rozsah platnosti, doplňky a změny kolektivní smlouvy.....	4
Část III	Vztahy smluvních stran.....	4
Část IV	Informování, projednání, spolurozhodování a právo kontroly.....	6
Část V	Politika zaměstnanosti.....	8
Část VI	Uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách.....	8
Část VII	Pracovní poměr a pracovní smlouva.....	9
Část VIII	Pracovní řád.....	10
Část IX	Pracovní doba.....	10
Část X	Pracovní pohotovost.....	11
Část XI	Práce přesčas.....	12
Část XII	Dovolená.....	12
Část XIII	Překážky v práci.....	12
Část XIV	Mzdy, cestovní náhrady.....	15
Část XV	Stanovení množství a tempa práce.....	16
Část XVI	Náklady na sociální účely a fond kulturních a sociálních potřeb.....	16
Část XVII	Pracovní podmínky.....	17
Část XVIII	Stravování zaměstnanců.....	17
Část XIX	Dětská rekreace	18
Část XX	Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění.....	18
Část XXI	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zdravotní péče a úrazové pojištění.....	18
Část XXII	Podmínky činnosti odborů.....	19
Část XXIII	Závěrečná a přechodná ustanovení	20
Příloha č. 1	Odměňování zaměstnanců.....	22
Příloha č. 2	Pravidla pro životní pojištění a penzijní připojištění.....	26
Příloha č. 3	Výše minima mzdového stupně	29



Část I Úvodní ustanovení

1. Kolektivní smlouva vychází z platných znění obecně závazných právních předpisů, zejména z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen "ZP"), souvisejících nařízení vlády a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
2. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a stanoví konkrétní minimální, resp. maximální nároky a práva zaměstnanců v oblasti pracovněprávní, mzdové, finanční, sociální a bezpečnosti práce a povinnosti zaměstnavatele.
3. Kolektivní smlouva upravuje dále i rozsah a poskytování vzájemných informací smluvních stran v období přípravy a vypracování kolektivní smlouvy, kolektivního vyjednávání a plnění kolektivní smlouvy.
4. Smluvní strany se zavazují, že budou respektovat a uznávat práva a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů vyplývající z této smlouvy bez jakéhokoliv omezování, přímé nebo nepřímé diskriminace, a to při zachování rovnosti ve smyslu § 16 ZP a s ohledem na dobré mravy.
5. Definice pojmů
 - **BOZP:** Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
 - **FKSP:** Fond kulturních a sociálních potřeb.
 - **Smluvní strany smlouvy:** KOV Gř, ZO ICT a ZO Odborového svazu Státních orgánů a organizací N-ICT Praha na straně jedné, a zaměstnavatel na straně druhé.
 - **Zástupce zaměstnavatele:** zástupcem zaměstnavatele je zaměstnanec pověřený jednáním za zaměstnavatele na jednotlivých organizačních úrovních s příslušným odborovým orgánem.
 - **Odborová organizace:** odborovou organizací se pro účely této smlouvy rozumí příslušná odborová organizace nebo příslušné odborové organizace působící u zaměstnavatele.
 - **Příslušný odborový orgán:** odborový orgán, který je podle Stanov odborových organizací působících u NAKITu oprávněn vystupovat v právních vztazích za odborové organizace.
 - **Zástupce odborového orgánu:** zástupcem odborového orgánu je ten, jehož oprávnění zastupovat příslušný odborový orgán vyplývá ze Stanov odborových organizací působících u NAKITu.

Smluvní strany se vzájemně informují o svých zástupcích, shora uvedených, a to neprodleně písemnou formou.

- **Zaměstnanec:** fyzická osoba, které podle příslušných ustanovení ZP vznikl u NAKITu pracovní poměr.
- **Podmínka nepřetržitého zaměstnání:** podmínka, která je spojená s nárokem zaměstnance na odstupné poskytované nad rámec zákona dle části VI. bod 3 písm. b) a c) této KS nebo odměnu ve spojení s určitou dobou trvání zaměstnání v pracovním poměru k zaměstnavateli. Tato podmínka je splněna tehdy, byl-li zaměstnanec nepřetržitě zaměstnán v pracovním poměru u zaměstnavatele nebo u jeho právních předchůdců, a to Ústřední ředitelství spojů Praha, Správa pošt a telekomunikací Praha, státní podnik. Do této doby se započítávají i doby u Federálního ministerstva spojů, Federálního ministerstva dopravy a spojů, Federálního ministerstva hospodářství, případně i právních nástupců těchto ministerstev a v organizacích jimi řízených do doby ukončení jejich

činnosti, tj. k datu 31. prosince 1992 (např. Spojprojekt, Výzkumný ústav spojů, Institut vzdělávání apod.). Pokud jde o dobu zaměstnání u organizací řízených uvedenými ministerstvy, považuje se za dobu odpracovanou u právního předchůdce NAKIT, pouze za podmínky, že šlo o organizaci (zaměstnavatele), jejímž předmětem činnosti byly telekomunikační, poštovní a novinové služby (dále také jen „**Právní předchůdci NAKIT**“).

Pro zaměstnance převedené na základě delimitace k 1. 1. 2009 se do doby odpracované u NAKIT započítává i doba odpracovaná u některých z organizačních složek Ministerstva vnitra ČR a Policie ČR.

U zaměstnanců, kteří se stali zaměstnanci NAKITu v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle části třinácté, hlavy XV. ZP, se do doby odpracované u NAKITu započítává i doba odpracovaná u předchozího zaměstnavatele, od něhož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na NAKIT přešly.

V případech ostatních nároků zaměstnance vyplývajících z této smlouvy, tzn. vyjma nároku na odstupné nebo odměnu, se podmínka nepřetržitého zaměstnání neuplatní.

Část II

Závaznost, rozsah platnosti, doplňky a změny kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva je pro smluvní strany, tj. pro zaměstnavatele a příslušné odborové organizace závazná a vztahuje se na všechny zaměstnance.
2. Doplňování, změny, popřípadě i závazný výklad (písemnou formou) k jednotlivým ustanovením kolektivní smlouvy lze provádět výhradně po dohodě smluvních stran, zejména pokud se změni podmínky, za kterých byla kolektivní smlouva uzavřena, při změnách obecně platných právních předpisů apod.
3. Návrhy na změny nebo doplňky kolektivní smlouvy může předložit se zdůvodněním kterákoliv ze smluvních stran. Při projednávání těchto změn nebo doplňků se postupuje stejně jako při kolektivním jednání o uzavření smlouvy, s výjimkou případů nutnosti změn kolektivní smlouvy odůvodněných změnou obecně závazných právních předpisů.

Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět nejpozději do 10 pracovních dnů.

Část III

Vztahy smluvních stran

1. Smluvní strany se zavazují, že budou vzájemně respektovat postavení a pravomoci druhé strany vyplývající z obecně platných právních předpisů a budou vytvářet optimální předpoklady k dosažení vzájemné dohody.
2. Případným sporům bude předcházeno včasným řešením, vzájemnou informovaností a jednáním. V případě vzniku sporu o plnění kolektivní smlouvy se smluvní strany dohodly, že před předložením sporu zprostředkovateli, mohou požádat o posouzení záležitosti třetí stranu, na které se v konkrétním případě obě smluvní strany shodnou.
3. Zaměstnavatel bude respektovat právo zaměstnanců být odborově organizován a nebude diskriminovat zaměstnance za odborovou činnost. Odborové organizace budou uplatňovat práva odborů s přihlédnutím k opodstatněným záměrům zaměstnavatele sledujícím prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a politiku efektivní zaměstnanosti.
4. Smluvní strany se zavazují vzájemně se písemně informovat do 15 dnů ode dne zjištění případu porušení povinnosti vyplývající z této KS druhou smluvní stranou a vzniklé spory řešit ve lhůtě 30 dnů od doby, kdy se o sporné věci písemně informovaly, pokud nebude v konkrétním případě dohodnuto jinak.

5. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a. Respektovat právo zaměstnanců být odborově organizován a neklást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
- b. Poskytovat podle svých provozních možností na svůj náklad po vzájemné dohodě příslušným odborovým organizacím pro řádný výkon jejich činností v přiměřeném a nezbytném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz.
- c. Vytvořit odborovým organizacím technické podmínky pro informování zaměstnanců o jejich činnosti prostředky obvyklými u zaměstnavatele.
- d. Umožnit pověřeným členům příslušných odborových organizací vykonávat u zaměstnavatele v jejich působnosti kontrolu nad dodržováním zákoníku práce a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Členové příslušné odborové organizace jsou oprávněni si k této kontrolní činnosti přizvat zaměstnance a funkcionáře příslušných vyšších odborových orgánů, a to po dohodě se zaměstnavatelem.
- e. Umožnit pověřenému zástupci příslušného vyššího odborového orgánu pro oblast BOZP kontrolu v oblasti BOZP u zaměstnavatele a dále vytvořit pověřeným odborovým inspektorům BOZP nezbytné podmínky pro výkon jejich činnosti.

Za tím účelem jim zaměstnavatel zajistí:

1. vstup na pracoviště v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele,
 2. předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele a potřebnou součinností k výkonu kontroly,
 3. podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhu opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.
- f. Vyčlenit v rozpočtu FKSP prostředky na příspěvek odborovým organizacím na úhradu prokazatelných nákladů, které jim vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů a činností v souvislosti s plněním úkolů pro všechny zaměstnance zaměstnavatele.

6. Odborové organizace se zavazují:

- a. Chránit dobré jméno zaměstnavatele při své činnosti a zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele.
- b. Uplatňovat práva odborů s přihlédnutím k podstatným zájmům zaměstnavatele sledujícím prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a politiku efektivní zaměstnanosti.
- c. Hospodárně vynakládat finanční prostředky vyčleněné v FKSP pro jejich činnost v souvislosti s vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, a s prokázáním účelnosti.
- d. Umožnit zástupcům zaměstnavatele projednat ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem, ve lhůtě nejpozději 10 pracovních dnů, nestanoví-li právní předpis v konkrétním případě lhůtu delší.
- e. Vhodným způsobem informovat zaměstnance na pracovištích o své činnosti, o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Za nevhodný je považován takový způsob informování, který se neslučuje s dobrými mravy.
- f. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů



zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Toto ustanovení platí i pro odborníky a konzultanty, které si odborové organizace přizvou.

Část IV

Informování, projednání, spolurozhodování a právo kontroly

1. Zaměstnavatel bude včas písemnou formou informovat odborové orgány o skutečnostech ve smyslu § 278, § 279, § 280 a § 287 ZP, které umožní jejich objektivní projednání.
2. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo odborových orgánů na spolurozhodování a právo kontroly minimálně v rozsahu stanoveném v ZP a vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.
3. Zaměstnavatel se zejména zavazuje, že bude informovat příslušné odborové orgány zpravidla 60 kalendářních dní, nejpozději však 30 kalendářních dní před realizací o:
 - zamýšlených strukturálních změnách;
Strukturální změnou se rozumí změna organizační struktury NAKITu, která má svým charakterem dopad do způsobu řízení NAKITu a zároveň u ní dochází ke změnám v kompetencích manažerů.
 - racionalizačních nebo organizačních opatřeních;
Racionalizačními a organizačními opatřeními se rozumí provádění takových organizačních změn, které mají za následek potencionální ukončení pracovních poměrů zaměstnanců (tj. rušení obsazeného pracovního místa, změna sjednaného druhu práce, změna místa výkonu práce, zkracování dohodnuté / sjednané pracovní doby).
Racionalizačním nebo organizačním opatřením není rušení neobsazených pracovních míst, přejmenování typových pozic, přesun pracovních míst nebo oddělení do jiného útvaru bez nutnosti změny pracovní smlouvy u zaměstnanců (nejedná-li se o strukturální změny dle této kolektivní smlouvy).
 - opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců.
4. Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými orgány plánované racionalizační nebo organizační opatření.
5. Zaměstnavatel bude příslušné odborové orgány dále informovat **za celý NAKIT:**
 - 5.1. **měsíčně o:**
 - sjednaných a ukončených pracovních poměrech v uplynulém období,
 - průměrném evidenčním počtu zaměstnanců přepočteném na plně zaměstnané.
 - 5.2. **po uplynutí kalendářního čtvrtletí o:**
 - přehledu personálních ukazatelů (o počtu zaměstnanců, odpracovaných hodinách nad rámec pracovní doby, o čerpání dovolené, odchodech a nástupech stálých zaměstnanců),
 - vývoji průměrné mzdy tarifních zaměstnanců,
 - průměrném evidenčním počtu zaměstnanců přepočteném na plně zaměstnané v porovnání s předchozím obdobím v členění na organizační složky provozu NAKIT s územním členěním,
 - ekonomických výsledcích a celkové ekonomické situaci po projednání těchto výsledků dozorčí radou NAKIT.

Forma a rozsah případných dalších informací bude dohodnuta se zaměstnavatelem podle konkrétních potřeb odborových organizací působících u NAKITu a možností zaměstnavatele.

6. O vývoji a aktuální situaci v organizačních složkách provozu s územním členěním NAKITu bude odborové organizace informovat příslušný ředitel/vedoucí organizační složky.

Forma a rozsah informací bude dohodnuta podle konkrétních potřeb odborových organizací působících v dané územní působnosti a podle možností zaměstnavatele.

7. Zaměstnavatel bude příslušné odborové orgány informovat o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace, nejpozději jeden měsíc před jejich přijetím.
8. V termínu schvalování plánu zaměstnavatel předloží příslušným odborovým orgánům k projednání dokument obsahující případné úpravy průměrného evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané pro příslušný rok/plánované období za NAKIT celkem. Tento dokument bude příslušným odborovým orgánům předložen po projednání v poradě vedení před předložením plánu dozorčí radě s tím, že příslušné odborové orgány mají právo tento dokument oponovat. Zaměstnavatel současně projedná důvody, v jejichž důsledku k úpravě počtu zaměstnanců dochází.
9. Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem opatření, v jejichž důsledku bude docházet ke snižování počtu pracovišť nebo úpravě pracovní doby zaměstnanců, včetně změn příloh rozvrhu práce, a to nejméně jeden měsíc před jejich zavedením.
10. Zaměstnavatel je povinen pravidelně projednávat s příslušnými odborovými orgány otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci, dopravu do zaměstnání na noční směny a zpět.
11. Příslušné odborové orgány budou v zájmu včasného řešení problémů a udržení sociálního smíru informovat zaměstnavatele o vzniklých problémech, připravovaných akcích a opatřeních v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem.
12. Smluvní strany se zavazují, že budou po vzájemné dohodě zvat zástupce druhé strany na jednání, jejichž předmětem je řešení závažných otázek týkajících se především dalšího rozvoje, významných organizačních změn a opatření s dopady do oblasti zaměstnanosti, mzdové úrovně a sociálních podmínek zaměstnanců nebo se budou o řešení těchto otázek předem informovat.
13. Zaměstnavatel bude příslušné odborové orgány bezodkladně informovat o změnách ve funkcích osob oprávněných jednat v pracovněprávních vztazích.
14. Příslušné odborové orgány budou zaměstnavatele informovat o struktuře odborových orgánů a o svých zástupcích, kteří jsou oprávněni se zaměstnavatelem jejich jménem jednat. Odborové organizace budou poskytovat aktualizovaný seznam členů orgánu odborové organizace ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP. Odborová organizace bude bezodkladně informovat zaměstnavatele o zániku práva jednat podle ustanovení § 286 odst. 3 ZP, jestliže nemá podle stanov právo jednat nebo nespĺňuje zákonnou podmínku, aby alespoň 3 její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.
15. Zaměstnavatel umožní pro splnění povinnosti informování zaměstnanců odborovým organizacím využívat nástěnky na pracovištích v budovách zaměstnavatele, které zaměstnavatel vyčlení pro odborové organizace a které budou po dohodě umístěny na veřejně zaměstnancům přístupném místě. Nástěnky budou odborové organizace využívat v souladu s dobrými mravy.
16. Zástupci smluvních stran jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích a skutečnostech, o nichž se dozvědí při vzájemných jednáních a jejichž sdělení dalším osobám by mohlo poškodit zájmy některé ze smluvních stran. O které informace a skutečnosti se jedná, dohodnou smluvní strany v průběhu jednání.

Část V Politika zaměstnanosti

1. Zaměstnavatel bude realizovat aktivní politiku zaměstnanosti ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a projednávat s příslušným odborovým orgánem opatření podle tohoto zákona.
2. Zaměstnavatel bude hodnotit za příslušný kalendářní rok vývoj zaměstnanosti v jednotlivých činnostech a zlepšovat organizaci práce, postupně zabezpečovat rovnoměrné vytížení zaměstnanců, řešit rozmístění zaměstnanců s přihlédnutím k intenzitě práce a odstraňovat všechny faktory, které v důsledku nedostatků v organizaci práce kladou neodůvodněně rozdílné požadavky na výkon práce v provozech se srovnatelnou činností.
Zaměstnavatel se zavazuje přijmout opatření ke zvýšení kvality poskytovaných služeb a stabilizaci zaměstnanců.
3. Zaměstnavatel bude podle konkrétních podmínek a možností vytvářet pracovní příležitosti a podmínky pro uplatnění absolventů učilišť, středních a vysokých škol a pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osamělé rodiče pečující o nezaopatřené dítě.
4. Zaměstnavatel bude vhodnou formou informovat nejdříve vlastní zaměstnance o nově vzniklých nebo uvolněných pracovních místech.
5. Zaměstnance, kteří mají uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, bude zaměstnavatel před uplynutím sjednané doby informovat o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení těchto zaměstnanců. Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance, kteří mají uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, o tom, zda má zájem na prodloužení doby trvání pracovního poměru (v souladu s pravidly stanovenými ZP), nebo nikoli, a to minimálně 2 měsíce před uplynutím doby určité.
6. Zaměstnavatel bude zajišťovat prohlubování kvalifikace zaměstnanců nezbytné k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě a bude podporovat zvyšování jejich kvalifikace, které bude v souladu s jeho zájmy. Při zvyšování kvalifikace bude zaměstnavatel na základě uzavřené Kvalifikační dohody o zvýšení kvalifikace poskytovat zaměstnancům pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle příslušných právních předpisů.

Část VI Uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách

1. Při uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru v důsledku organizačních změn přihlíží zaměstnavatel ke schopnostem, spolehlivosti a výkonu jednotlivých zaměstnanců, k dosažené kvalifikaci a zkušenostem, k délce zaměstnání u zaměstnavatele, zejména pak k možnostem dalšího uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatel bude nabídku volných pracovních míst v rámci celého NAKIT zveřejňovat na interním portále. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k NAKIT, případně jeho právním předchůdcům trval více než 20 let, bude zaměstnavatel účinně napomáhat při získání jiného vhodného zaměstnání v rámci NAKIT.
2. Zaměstnavatel bude seznamovat zaměstnance a písemnou formou odborové organizace o záměru snížit počet zaměstnanců v důsledku organizačních změn dle § 52 písm. a) – c) ZP v dostatečném předstihu, nejméně však 30 kalendářních dní před započítáním běhu výpovědní doby. Zaměstnavatel bude uvolňovaným zaměstnancům aktivně pomáhat formou konzultací a poradenství v souvislosti se ztrátou zaměstnání.
3. Zaměstnancům, u kterých dojde v důsledku organizačních změn nebo racionalizačních opatření z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z těchto důvodů, náleží:
 - a) odstupné ve výši a za podmínek stanovených ZP,

- b) další odstupné [nad odstupné dle písm. a)] ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří ke dni skončení pracovního poměru odpracovali u NAKIT a jeho právních předchůdců 15 let a více,
 - c) další odstupné [nad odstupné dle písm. a)] ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří ke dni skončení pracovního poměru odpracovali u NAKIT a jeho právních předchůdců 25 let a více,
 - d) další odstupné [nad odstupné dle písm. a), b), c)] ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr zaměstnancům skončí dohodou dříve, než by jim začala plynout výpovědní doba. Pokud pracovní poměr skončí dohodou v průběhu výpovědní doby, snižuje se odstupné o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku za započatý měsíc výpovědní doby.
4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, tedy nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání podle § 270 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nenáleží.
5. Odstupné nenáleží zaměstnancům, se kterými jsou uzavřeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
6. Odstupné se zaměstnanci vyplácí v nejbližším výplatním termínu po ukončení pracovního poměru, pokud se s ním zaměstnavatel nedohodne jinak.
7. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání k NAKITu (pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti), je povinen vrátit odstupné podle § 68 ZP.
8. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, tedy pozbyli-li tyto zaměstnanci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost, přísluší při skončení pracovního poměru:
- a) odměna ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, pokud ke dni skončení pracovního poměru z tohoto důvodu odpracovali u NAKIT a jeho právních předchůdců minimálně 5 let,
 - b) kromě odměny podle písm. a) tohoto odstavce, další odměna ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, pokud ke dni skončení pracovního poměru z tohoto důvodu, odpracovali u NAKIT a jeho právních předchůdců minimálně 10 let,
 - c) kromě odměny podle písm. a) tohoto odstavce, další odměna ve výši trojnásobku průměrného výdělku, pokud ke dni skončení pracovního poměru z tohoto důvodu, odpracovali u NAKIT a jeho právních předchůdců minimálně 25 let.

Před dáním výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v tomto bodě předloží zaměstnavatel zaměstnanci vždy nejdříve návrh na uzavření dohody na rozvázání pracovního poměru.

Část VII Pracovní poměr a pracovní smlouva

1. Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zakládá písemnou pracovní smlouvou, v níž je nutno dohodnout minimálně označení druhu práce, místo/místa výkonu práce a den nástupu do práce (§ 34 odst. 1 ZP). Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad lze sjednat ve smyslu § 34a ZP.

2. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, ve smyslu § 37 ZP, písemnou informaci zejména o nároku na délku dovolené, údaje o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy, rozvržení týdenní pracovní doby a údaje o kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran této kolektivní smlouvy.
3. Obsah pracovní smlouvy může být změněn jen se souhlasem zaměstnance, kromě důvodů uvedených v § 40 a § 41 ZP.
4. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
5. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
6. Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavci 5 této části, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené odstavci 5 této části, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Část VIII Pracovní řád

Zaměstnavatel bude v dohodě s odborovými organizacemi průběžně aktualizovat vydaný pracovní řád v souvislosti se změnou obecně platných právních předpisů a zvláštních podmínek u zaměstnavatele. S jeho změnami a úpravami seznámí všechny zaměstnance do 15 pracovních dnů po jeho aktualizaci.

Část IX Pracovní doba

1. Pracovní doba zaměstnanců je 37,5 hodin týdně s výjimkou:
 - A zaměstnanců pracujících ve dvousměnných režimech, kde je pracovní doba stanovena na 36,5 hodin týdně,
 - B zaměstnanců pracujících ve třisměnných režimech, nepřetržitých režimech a v turnusových režimech, kde je pracovní doba stanovena na 35,5 hodin týdně.
2. Zaměstnavatel může zavést, v souladu se ZP a po projednání s příslušným odborovým orgánem, nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu s tím, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas se vyrovná v období 52 týdnů po sobě jdoucích začínající prvním týdnem roku, a odchýlně určit nepřetržitý odpočinek v týdnu. S takovým režimem práce seznámí zaměstnance nejpozději dva týdny před jeho zavedením, nedohodne-li se zaměstnancem jinak.
3. Zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem zavést dělené směny. Dělenou směnou, předem určenou rozvrhem směn, je směna rozdělená na dvě části, přičemž souvislé přerušování práce je delší než jedna hodina. Při rozvrhování pracovní doby a zařazování zaměstnanců do dělených směn bude zaměstnavatel v maximální možné míře přihlížet k tomu, aby též u zaměstnanců, u nichž může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen

v souladu se ZP, činil tento odpočinek alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, bude-li to z provozních důvodů možné.

4. Zaměstnavatel může uplatnit pružnou pracovní dobu podle podmínek uvedených v § 85 ZP a na základě provozních potřeb po projednání s příslušným odborovým orgánem, a to v útvarech, kde jsou pro to vytvořeny potřebné podmínky.
5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům podle § 88 ZP nejdéle po každých 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 až 60 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Začátek a konec přestávek v práci stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.
6. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.
7. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.
8. Zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu se středně těžkou závislostí, těžkou závislostí či úplnou závislostí, případně z jiných zřetele hodných důvodů, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. O případném nesouhlasu informuje zaměstnavatel příslušný odborový orgán.
9. Při nařizování práce ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 3, 4 ZP) přihlíží zaměstnavatel k možnostem dopravy zaměstnance na pracoviště a zpět do místa bydliště, jakož i na potřeby zaměstnanců pečujících o dítě do 15 let věku.
10. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
11. Jako výkon práce se posuzuje doba:
 - a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
 - b) dovolené,
 - c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
 - d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nekrátí.

Část X Pracovní pohotovost

1. 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 může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
2. Pracovní pohotovost může být vykonávána pouze v rozsahu dohodnutém mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a může být sjednána jen tak, aby zaměstnanec byl v případě potřeby dosažitelný dohodnutým způsobem komunikace a byl schopen se dostavit na pracoviště v dohodnutém časovém limitu.

Část XI Práce přesčas

1. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práce přesčas se řádně zaznamená v evidenci pracovní doby s příslušným zdůvodněním.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující týdenní pracovní dobu stanovenou v části IX odst. 1 KS. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

2. Rozsah práce přesčas nesmí překročit limity stanovené § 93 ZP. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích začínající prvním týdnem roku.

Část XII Dovolená

1. Základní výměra dovolené za kalendářní rok činí čtyři týdny. Tato základní výměra dovolené se prodlužuje o 1 týden.
2. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle předchozí věty, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v ZP stanoveno jinak. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.
3. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit potřebné podmínky pro čerpání dovolené zaměstnancům v rozsahu celého nároku dovolené v kalendářním roce. Při sestavování rozvrhu čerpání dovolené bude zaměstnavatel přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky. Zaměstnavatel při sestavování rozvrhu čerpání dovolené bude rovněž přihlížet k tomu, aby minimální délka čerpání dovolené činila jeden týden, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné délce čerpání dovolené. Za tuto dohodu je považována též odsouhlasená žádost zaměstnance na určení kratší doby čerpání dovolené.
4. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let na jejich žádost čerpání dovolené v rozsahu nejméně 3 týdnů v období školních prázdnin, z toho nejméně 2 týdny v období letních prázdnin.

Část XIII Překážky v práci

1. Nároky zaměstnance na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, při splnění podmínek stanovených v pracovněprávních předpisech, se v uvedených případech stanovují takto:
 - 1.1. Na dobu nezbytně nutnou pro vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ve znění pozdějších předpisů, bodě 1, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.



- 1.2. Na nezbytně nutnou dobu k účasti na pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.
- 1.3. Na nezbytně nutnou dobu zaměstnanci těžce zdravotně postiženému z důvodu znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec k cestám do práce používá.
- 1.4. Na dva dny (směny) na vlastní svatbu, z toho jeden den (směnu) k účasti na svatebním obřadu (náhrada mzdy přísluší však pouze za jeden den / směnu). Na jeden den (směnu) k účasti rodiče na svatbě dítěte.
- 1.5. V případě úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance:
 - a) na tři pracovní dny (směny) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, registrovaného partnera/ky, dítěte vlastního, případně dítěte žijícího v domácnosti a další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) na jeden pracovní den (směnu) při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela nebo registrovaného partnera/ky, jakož i manžela dítěte, nebo manžela sourozence zaměstnance, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další den (směnu) jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob,
 - c) na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den (směnu), k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti a na další den (směnu), jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- 1.6. Na dobu nezbytně nutnou při účasti na pohřbu spoluzaměstnance. Zaměstnance, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance, určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
- 1.7. Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na jeden den (směnu), při doprovodu manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, bodě 8.
- 1.8. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět.
- 1.9. Na nezbytně nutnou dobu při narození dítěte k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.
- 1.10. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele.
- 1.11. Na nezbytně nutnou dobu v době živelné pohromy způsobené mimořádnými povětrnostními vlivy, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit do práce z důvodu, že byl povinen osobně strpět omezení (např. evakuaci, omezený pobyt a pohyb na vymezených místech nebo územích aj.) vyplývající z krizových opatření stanovených v době krizové situace vyhlášené na základě zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů.
- 1.12. Na nezbytně nutnou dobu, kdy zaměstnanec vykonával za podmínek stanovených v zákoně č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů a zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, osobní pomoc při přípravě na mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení krizového stavu.

- 1.13. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden (polovinu směny) v týdnu, v době před skončením pracovního poměru, při výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až e) ZP, nebo dohodou z těchto důvodů, za účelem vyhledání nového zaměstnání, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- 1.14. Jestliže zaměstnanec prožil v souvislosti s výkonem zaměstnání mimořádnou událost (přepadení, fyzické napadení), která je předmětem vyšetřování Policie ČR poskytne mu zaměstnavatel:
- pracovní volno v rozsahu až tří dnů (směn) čerpaných najednou nejpozději do jednoho měsíce od události, nebo
 - pracovní volno v rozsahu pět dnů (směn) čerpaných najednou do tří měsíců od události na rehabilitační pobyt s příspěvkem zaměstnavatele v případě, že nečerpal náhradní volno podle předchozí odrážky.
- 1.15. V rozsahu maximálně dvou dní (směn) v kalendářním roce, zaměstnanci:
- který pečuje o invalidní osobu – držitele průkazu ZTP, se kterou žije ve společné domácnosti,
 - který pečuje o dítě do 15 let věku.
- Nároky se dle počtu osob v péči zaměstnance nesčítají.
- 1.16. Na dobu nezbytně nutnou zaměstnancům - vedoucím táborů pro děti a mládež, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům v táborech, případně dalším zaměstnancům, kteří zabezpečují provoz dětských táborů pro děti zaměstnanců NAKITu.
- 1.17. Na jeden den (směnu) zaměstnanci za účelem osobního podání žádosti o vydání posudku nebo potvrzení o uznání osobou se zdravotním postižením.
- 1.18. Nepřidělil-li zaměstnavatel zaměstnanci práci dle písemného rozvrhu týdenní pracovní doby, a zaměstnanec tak nemohl konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 1.19. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku.

2. Pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v těchto případech:

- 2.1. Na jeden den (směnu) k účasti na svatbě rodiče zaměstnance.
- 2.2. Na nezbytně nutnou dobu při narození dítěte k účasti při porodu manželky (družky).
- 2.3. Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na jeden den (směnu), při doprovodu ostatních rodinných příslušníků neuvedených v bodě 1.7 do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- 2.4. Na nezbytně nutnou dobu k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte.
- 2.5. Na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

- 2.6. V nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží, k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež. Podmínka soustavně a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.
- 2.7. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že za zaměstnance, kterým poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu překážek v obecném zájmu (§ 203 ZP) a při ostatních důležitých osobních překážkách v práci podle § 199 ZP uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, uhradí pojistné na zdravotní pojištění včetně částky, kterou hradí zaměstnanec. Stejně tak zaměstnavatel uhradí pojistné za zaměstnance, kterým bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy v případě dalších překážek v práci z důvodu obecného zájmu a jiných důležitých osobních překážek v práci, pokud jim poskytne toto pracovní volno v souvislosti s nepříznivými povětrnostními vlivy (např. povodně).
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v rozsahu maximálně tří dnů (směn) v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice (bez dokladu o pracovní neschopnosti), přičemž zaměstnanci za dobu tohoto pracovního volna přísluší mzda, na kterou mu za tuto dobu vzniklo právo.

Část XIV Mzdy, cestovní náhrady

1. Odměňování zaměstnanců se řídí ZP v platném znění, dále přílohou č. 1 k této smlouvě „Odměňování zaměstnanců“ a vnitřním předpisem „Systém odměňování zaměstnanců“, který zaměstnavatel vydává v dohodě s odborovými orgány.

Předpisy „Řízení pracovního výkonu zaměstnanců“ a „Systém hodnocení zaměstnanců“ zaměstnavatel vydává po projednání v dohodě s odborovými orgány. Smluvní strany se zavazují, že při projednávání těchto předpisů vynaloží maximální možné úsilí k tomu, aby mezi nimi došlo ke shodě.

2. Zaměstnavatel je povinen před začátkem výkonu práce (při nástupu do zaměstnání, změně pracovního poměru) písemně oznámit jednotlivým zaměstnancům:

- číslo typové pozice,
- přiznaný tarifní stupeň,
- výši přiznané základní a výkonové mzdy.

Toto oznámení provede osobně a prokazatelně příslušný nadřízený zaměstnanec (přímý nadřízený, příp. jeho zástupce nebo další nadřízený v hierarchii organizační struktury). Výše uvedené pracovní právní náležitosti musí zaměstnavatel zaměstnanci písemně doložit formou mzdového výměru nejpozději v den nástupu do práce, resp. při změně těchto skutečností nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Dále je zaměstnavatel povinen prokazatelně předem seznámit zaměstnance s podmínkami a úkoly (ukazateli), jejichž plněním je podmíněno přiznání příslušné mzdové formy a následně i s vyhodnocením plnění těchto podmínek a úkolů (ukazatelů).

3. Výplatním termínem je 12. den v kalendářním měsíci. Výplatním termínem se rozumí den odepsání finančních prostředků na mzdy zaměstnanců z účtu zaměstnavatele.



4. Při poskytování náhrad cestovních výdajů se postupuje podle § 151 a násl. ZP a podle zásad uvedených ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Za každý kalendářní den pracovní cesty, trvá-li tato cesta 5-12 hodin, přísluší zaměstnanci stravné ve výši stanovené prováděcím předpisem k § 163 odst. 1 ZP (vyhláška MPSV) zvýšené o 2,- Kč.
5. V případě přeplnění plánovaného zisku za celý NAKIT za příslušný kalendářní rok vstoupí smluvní strany v jednání o poskytnutí odměny za lepší plnění výsledku hospodaření.

Část XV

Stanovení množství a tempa práce

1. Stanovení měřitelných kritérií pro normování spotřeby práce je předpokladem pro určení množství požadované práce a pracovního tempa, které jsou základním podkladem pro stanovení pracovních úkolů.
2. Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa, při tvorbě a uplatňování norem spotřeby práce dodržovat podmínky stanovené v § 300 ZP. Zaměstnavatel bude postupně vytvářet a uplatňovat normy spotřeby práce podle jednotlivých kritérií platných pro NAKIT.
3. Zaměstnavatel projednává s příslušnými odborovými orgány zavádění norem spotřeby práce a jejich změny. Normy spotřeby práce zásadně nesmějí být uplatněny se zpětnou platností. Normy a normativy spotřeby práce stanovují čas potřebný k vykonání pracovní operace za standardních pracovních podmínek (v souladu s odsouhlasenou metodikou tvorby norem spotřeby práce) a ve spojení s validním počtem zpracovávaných produktů nebo počtem provedených operací určují využití kapacity příslušného pracoviště.
4. Zaměstnavatel se zavazuje předkládat odborovým organizacím aktualizované normativy spotřeby práce vydávané formou Sborníků normativů spotřeby práce pro jednotlivé oblasti činností v NAKITu. Aktualizace budou prováděny podle kapacitních možností specializovaných pracovišť NAKITu.
5. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance se změnami v organizaci a v normách spotřeby práce vždy před jejich zavedením. Výsledky periodicky prováděného hodnocení zátěží vybraných kategorií zaměstnanců na jejich pracovištích slouží ke zjišťování využití kapacity hodnocených pracovišť. Tyto výsledky nesmí být jediným, respektive rozhodujícím kritériem při rozhodování o individuálních změnách v pracovních vztazích. Taková rozhodnutí jsou plně v kompetenci odpovědných vedoucích podle platného organizačního řádu.
6. Při zjištění nedostatků u množství a tempa práce v provozu (např. přetěžování zaměstnanců), sjedná zaměstnavatel nápravu.

Část XVI

Náklady na sociální účely a fond kulturních a sociálních potřeb

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude každoročně vytvářet v plánu prostředky na úhradu nákladů sociálního charakteru. Do FKSP NAKITu bude v kalendářním roce přidělena částka podle vyhlášky č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve výši 2 % z ročního objemu nákladů NAKITu zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců.
2. Výši prostředků na úhradu nákladů sociálního charakteru a částku FKSP ve výši dle odstavce 1 této části pro příslušný kalendářní rok zaměstnavatel sdělí písemnou formou odborovým organizacím vždy po schválení finančního plánu NAKITu a po schválení účetní závěrky za předchozí kalendářní rok. Zároveň tyto informace zaměstnavatel zveřejní na portále NAKITu.
3. Smluvní strany se zavazují, že budou přijímat opatření a spolupracovat při účelném a efektivním využívání prostředků FKSP především na úhradu nákladů spojených se stravováním zaměstnanců a zlepšováním sociálních a pracovních podmínek.

4. Rozpočet a zásady čerpání FKSP pro rok 2019 budou dohodnuty se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi nejpozději do 30. 3. 2019.

Část XVII Pracovní podmínky

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude v rámci možností zlepšovat sociální vybavení pracovišť, zlepšovat kulturu a hygienu práce včetně vzhledu a úpravy pracovišť, zlepšovat sociální péči o zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel poskytuje služby zaměstnancům nebo jim pronajímá movité věci (užitkové předměty) za cenu obvyklou, postupuje podle příslušných vnitřních předpisů.
2. Zaměstnavatel zabezpečí po vzájemné dohodě v rámci svých provozních možností se zaměstnanci jejich dopravu do zaměstnání na vybraná pracoviště, která jsou mimo dosah a jízdní řád hromadné dopravy.
3. Zaměstnavatel je povinen v rámci svých možností zajistit pro zaměstnance pracující v noci dostatečné sociální služby, zejména možnost občerstvení (tj. možnost ohřevu jídel a nápojů, jejich nákup, např. prostřednictvím nápojového či jídelního automatu) apod.
4. Zaměstnavatel bude vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, bude odstraňovat rizikové a fyzicky namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím trvale na pracovištích bez přístupu denního světla nejdéle po čtyřech hodinách práce přestávku na jídlo a oddech v prostorách oddělených od provozních prostor a s přístupem denního světla.
5. Zaměstnavatel je povinen vybavit zaměstnance nářadím, zařízením a předměty potřebnými pro výkon práce. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, že zaměstnanec bude používat vlastní nářadí, zařízení a předměty potřebné k výkonu jeho práce, poskytne mu náhradu za opotřebení.
6. Na pracovištích, na kterých se pracuje v dělených směnách, zejména v noční době, bude zaměstnavatel zkvalitňovat přiměřené sociální zázemí pro možnost odpočinku zaměstnanců.

Část XVIII Stravování zaměstnanců

1. Zaměstnancům v pracovním poměru a funkcionářům dlouhodobě uvolněným pro výkon odborové činnosti bude umožněno stravování s finančním příspěvkem zaměstnavatele v průběhu pracovního dne, a to ve všech směnách, s výjimkou směn, ve kterých jim vznikl nárok na stravné ve smyslu § 151 a násl. ZP. U nových zaměstnanců bude poskytnut finanční příspěvek až od měsíce následujícího po vzniku pracovního poměru.
2. Stravování bude umožněno za těchto podmínek:
 - a) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci stravování s finančním příspěvkem zaměstnavatele formou jednoho hlavního jídla za směnu ve vlastních zařízeních nebo prostřednictvím třetích osob. Těm zaměstnancům, u kterých nelze takto zajistit stravování, umožní zaměstnavatel nákup poukázek na zakoupení stravy zaměstnancem (stravenek) v hodnotě 90,- Kč za směnu.
 - b) Zaměstnavatel uhradí jednotně z nákladů NAKITu příspěvek ve výši 55 % ceny jídla, resp. ceny stravenky, maximálně však do výše 49,- Kč na jedno hlavní jídlo, resp. jednu stravenku.



- c) Příspěvek z FKSP je poskytován v jednotné výši 25,- Kč na jedno hlavní jídlo, resp. jednu stravenku.
 - d) Případnou zbývající cenu hlavního jídla uhradí zaměstnanec. Zbývající část ceny stravenky ve výši 16,- Kč uhradí zaměstnanec, a to formou srážky ze mzdy. V případě, že nelze ze zákonem stanovených důvodů realizovat srážku ze mzdy, uhradí zaměstnanec příslušnou část hodnoty stravenek v hotovosti, není-li ve vnitřním předpise stanoveno jinak.
3. Pro vznik nároku na příspěvek na stravování musí zaměstnanec odpracovat (být přítomen v práci) nejméně 3 hodiny v rámci směny. Zaměstnanec, který odpracoval v průběhu pracovního dne dvě nebo více směn nepřesahujících v součtu 11 hodin (včetně přestávky v práci na jídlo a oddech), bude umožněno stravování s příspěvkem zaměstnavatele, jako by v průběhu pracovního dne odpracoval jen jednu směnu, tedy formou jednoho hlavního jídla, resp. jedné stravenky. Zaměstnanec, který v průběhu pracovního dne odpracoval směnu (případně více směn) s celkovým součtem vyšším než 11 hodin, (včetně přestávky na jídlo a oddech), bude umožněno stravování s příspěvkem zaměstnavatele formou dvou hlavních jídel, resp. dvou stravenek za podmínek výše uvedených.
 4. Zaměstnavatel neposkytne stravování s finančním příspěvkem zaměstnavatele zaměstnanci, který neuhradí zbývající část ceny jídla nebo stravenky zaměstnavateli.
 5. Stravování lze poskytovat i nepracujícím důchodcům (bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu z NAKITu nebo jejich právních předchůdců), avšak výhradně ve vlastních stravovacích zařízeních.
 6. Podrobnější pravidla pro poskytování stravování s finančním příspěvkem může zaměstnavatel stanovit ve vnitřním předpise.

Část XIX Dětská rekreace

Na požádání příslušného odborového orgánu zaměstnavatel v rámci možností pomůže zabezpečit dětskou rekreaci, přitom výběr účastníků bude prováděn ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem.

Část XX Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům podle stanovených pravidel příspěvky na životní pojištění nebo penzijní připojištění. Pravidla pro poskytování příspěvků jsou nedílnou součástí této smlouvy a jsou uvedena v příloze č. 2.

Část XXI Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zdravotní péče a úrazové pojištění

1. Zaměstnavatel se zavazuje dle vypracovaného systému kontroly pravidelně zjišťovat stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a dodržování předpisů a pravidel bezpečnosti práce a projednávat stav v této oblasti s příslušnými odborovými orgány. Za tímto účelem umožní vstupy svazové inspekci bezpečnosti práce na všechna pracoviště a odborovým orgánům působícím u zaměstnavatele ve smyslu ZP.
2. Zaměstnavatel se zavazuje při plnění úkolů v oblasti povinné péče o zajišťování bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek spolupracovat s odborovými orgány zejména při:
 - přípravě, vykonávání a vyhodnocování prověrek BOZP,
 - zjišťování příčin pracovních úrazů, jejich odškodňování a přijímání opatření ke snižování pracovní úrazovosti a nemocí z povolání,

a dále

- oznamovat bez zbytečného odkladu odborovým organizacím působícím u NAKITu vznik smrtelných a hromadných pracovních úrazů a úmrtí na pracovištích, včetně zaslání závěrečných zpráv o šetření jejich příčin a výši odškodnění,
 - v případě nebezpečí poškození zdraví škodlivinami (hluk, vibrace, chemické škodliviny - radon, formaldehyd, prach, azbest apod.) zajišťovat jejich měření a v případě překročení dovolených hodnot přijímat opatření k nápravě; s výsledky seznámit nejméně jednou za rok odborové organizace působící u NAKITu.
3. Zaměstnavatel vyplatí v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance jednorázové odškodnění pozůstalému manželu a nezaopatřenému dítěti, a to každému minimálně 400.000,- Kč, případně rodičům zemřelého, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 250.000,- Kč.
 4. Zaměstnavatel bude přidělovat osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) v souladu s platnými právními předpisy a podle příslušného vnitřního předpisu, kontrolovat jejich stav, funkčnost, používání a zajišťovat jejich udržování v použitelném stavu. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě potřeby poskytne další ochranné oděvy a pomůcky přiměřené povahy, aby se předešlo případnému úrazu nebo ohrožení zdraví. Zaměstnavatel při práci se zobrazovacími jednotkami postupuje podle příslušných vnitřních předpisů.
 5. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit na své náklady zaměstnancům rekvalifikaci na jiné vhodné volné pracovní místo v rámci NAKITu, jestliže podle výsledků zdravotních prohlídek a lékařského rozhodnutí zaměstnanec pozbyl schopnosti vykonávat sjednaný druh práce nebo jestliže by dalším výkonem této práce mohlo dojít k ohrožení nemocí z povolání.
 6. Zaměstnavatel provádí na jednotlivých pracovištích prevenci rizik podle § 102 odst. 5 ZP.
 7. Zaměstnavatel uhradí školení inspektorů BP z řad odborů, kteří budou účastníky prověrek BOZP konaných dle ustanovení ZP.
 8. Zaměstnavatel hradí náklady související se zajištěním pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců, které nejsou hrazeny zdravotními pojišťovnami, v rozsahu stanoveném příslušnými právními předpisy. Zaměstnavatel se zavazuje, že ve smyslu platných právních předpisů uhradí náklady za zdravotní úkony realizované nad rámec potřebné zdravotní péče hrazené zdravotní pojišťovnou v případech, kdy je od zaměstnance vyžaduje.
 9. Zaměstnavatel zabezpečí poskytování ochranných nápojů v souladu s platnými právními předpisy. Okruh zaměstnanců a pravidla jsou upravena vnitřním předpisem zaměstnavatele.
 10. Poskytované OOPP budou odpovídat druhu a povaze vykonávané práce a jejich rozměry a velikosti individuálním potřebám zaměstnanců.
 11. Zaměstnavatel se zavazuje, že při kontrole BOZP předloží zástupcům odborových organizací vnitropodnikové předpisy z oblasti BOZP.
 12. Při zjištění překračování přípustných hygienických limitů pro hmotnost ručně manipulovaných břemen zaměstnavatel sjedná nápravu a bezodkladně upraví způsob organizace práce a pracovních postupů dle příslušných norem a zásad BOZP.

Část XXII Podmínky činnosti odborů

Zaměstnavatel se zavazuje, že v zájmu udržení sociálního smíru a účelné spolupráce bude vytvářet podmínky pro činnost odborových organizací a orgánů, zejména:



1. Poskytovat na svůj náklad náhradu mzdy odborovým funkcionářům odpovídající rozsahu jimi zabezpečovaných činností vyplývajících z funkce zástupců zaměstnanců, ke kterým je oprávněn nebo které jim ukládají právní předpisy.

Zaměstnavatel uvolní zaměstnance dlouhodobě (popř. i pouze v části jeho pracovního úvazku) k výkonu funkce odborového funkcionáře výhradně na základě dohody mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací. Zaměstnancům dlouhodobě uvolněným k výkonu činnosti zástupců zaměstnanců zajistí zaměstnavatel odvod sociálního a zdravotního pojištění, a to ve výplatních termínech sjednaných v této kolektivní smlouvě, včetně ročního zúčtování daně z příjmů, pokud o její zúčtování zaměstnanci požádají.

2. Umožňovat činnost odborových organizací působících v NAKITu včetně sdružování (schůze, konference), zejména dle provozních možností zaměstnavatele uvolňovat pro potřebu odborových organizací potřebné místnosti, umožňovat použití rozmnožovací a sdělovací techniky, dopravních prostředků a uhrazovat náklady s tím spojené, včetně poštovního.
3. Poskytovat zaměstnancům k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce pracovní volno s náhradou mzdy, pokud činnost nelze vykonat mimo pracovní dobu.
4. Poskytovat zaměstnancům – členům odborových organizací působících v NAKITu, nezbytné krátkodobé pracovní volno s náhradou mzdy:
 - a) k činnosti pro základní organizace a orgány odborových svazů,
 - b) k účasti na pracovních akcích pořádaných orgány odborových svazů.
5. Zajišťovat uvolněným odborovým funkcionářům po skončení výkonu funkce návrat na původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. V tomto případě zaměstnavatel na své náklady umožní zaměstnancům odborné školení nebo rekvalifikaci.
6. Provádět bezplatně srážku členských příspěvků ze mzdy zaměstnance, který je členem odborové organizace a který s tím souhlasí, a takto sražené částky převést na účet základní organizace, již je zaměstnanec členem, a předávat současně jmenný seznam zaměstnanců, jimž byla srážka provedena, příslušné odborové organizaci. Tuto povinnost má zaměstnavatel pouze v případě, že odborová organizace je smluvní stranou této kolektivní smlouvy.
7. Provádět bezplatně, ve výplatních termínech platných pro ostatní zaměstnance, výplatu odměny za výkon funkce (včetně případných dalších odměn) dlouhodobě uvolněným funkcionářům ve výši dohodnuté s příslušným odborovým orgánem s tím, že příslušný odborový orgán bude odměnu refundovat. Zaměstnavatel uhrazuje u těchto uvolněných funkcionářů zdravotní a sociální pojistné ve smyslu platných právních předpisů bez nároku na refundaci.

Část XXIII

Závěrečná a přechodná ustanovení

1. Smluvní strany se zavazují vytvářet všestranné podmínky k plnění závazků uvedených v této smlouvě a jednat po celé období účinnosti této smlouvy s cílem zachovat ve společném zájmu sociální smír.
2. Odborové organizace působící v NAKITu budou účinně podporovat zaměstnavatele v jednáních při řešení objektivních požadavků uplatňovaných u vládních orgánů, případně jiných orgánů a organizací, které se budou týkat zlepšování pracovních, sociálních a mzdových podmínek zaměstnanců, zlepšování služeb a výkonů, zvyšování efektivnosti a budou v souladu se zájmy dalšího rozvoje NAKITu.
3. Zaměstnavatel vydává vnitřní předpisy, které stanoví práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, po předchozím projednání s příslušnými odborovými orgány s cílem dosažení shody, s výjimkou předpisů uvedených v části XIV odst. 1 této smlouvy.



4. Tato smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Dochází-li ke změnám zaměstnavatele ve smyslu § 338 – 340 ZP, práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
5. Zaměstnavatel zajistí seznámení všech zaměstnanců, na které se tato smlouva vztahuje s jejím obsahem a s případnými doplňky a úpravami, přijme opatření k jejímu dodržování a bude je informovat o jejím plnění. Obdobně vůči svým členům budou postupovat příslušné odborové orgány.
6. Kontrola plnění této smlouvy bude prováděna podle potřeby po vzájemné dohodě smluvních stran na požádání kterékoliv z nich.

Zaměstnavatel se zavazuje, že po písemném předložení stížnosti odborové organizace na porušení pracovněprávních předpisů, předpisů BOZP a této KS vedoucími pracovníky, bude řešit stížnosti na porušení předpisů BOZP nejpozději do 15 pracovních dnů od předložení stížnosti, v ostatních případech stížností pak nejpozději do 30 kalendářních dnů. V těchto lhůtách zaměstnavatel oznámí písemně příslušné odborové organizace způsob řešení stížnosti.

7. Smluvní strany se dohodly, že nejpozději k 31. 3. 2019 bude mezi nimi domluven případný procentní mzdový nárůst, který však nebude plošný (nezahrnoval by všechny skupiny zaměstnanců). Takto dohodnutý nárůst by pak byl účinný k 1. 5. 2019.
8. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 1. 1. 2019. Kolektivní smlouva je účinná do 31. 12. 2020. Pokud žádná ze smluvních stran nepředloží návrh nové KS do 30. 10. 2020, prodlužuje se stávající KS o 1 kalendářní rok.
9. Nedílnou součástí této smlouvy jsou přílohy:
 - č. 1 Odměňování zaměstnanců
 - č. 2 Pravidla pro životní pojištění a penzijní připojištění
10. Tato kolektivní smlouva byla podepsána v pěti vyhotoveních s platností originálu, přičemž zaměstnavatel obdržel dvě vyhotovení, OS ZPTNS Koordinační výbor Generálního ředitelství dvě vyhotovení a ZO OS SOO N-ICT jedno vyhotovení.

V Praze dne **1. 11. 2018**

Za zaměstnavatele:

ředitel NAKIT

Za odborové organizace:

ZPTNS

ZO OS SOO N-ICT

PŘÍLOHA č. 1 - ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Část I Úvodní ustanovení

Systém odměňování se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru. Základem systému odměňování v NAKITu je zařazení zaměstnance do typové pozice. Systém typových pozic a vlastní popis systému odměňování zaměstnanců NAKITu je upraven v samostatném interním řídicím dokumentu.

Část II Mzda zaměstnanců

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální forma mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v ZP stanoveno jinak.
2. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména odstupné, cestovní náhrady, nemocenské dávky, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost, zaměstnanecké výhody apod.
3. Mzda zaměstnance v pracovním poměru nesmí být nižší než minimální mzda stanovená vládou pro příslušné období a minimální mzda stanovená tímto předpisem pro příslušný tarifní stupeň (v návaznosti na odpracovanou dobu).
4. Mzdu zaměstnance NAKITu tvoří:
 - základní mzda (tarifní nebo smluvní) uplatňovaná v návaznosti na zařazení zaměstnance do typové pozice,
 - další mzdové formy (např. výkonová mzda vázaná na úkoly, mimořádné odměny, odměny za projekty, prémie, bonusy za produkty aliančních partnerů, bonusy za obchodní úspěch),
 - příplatky.
5. Výše základní nebo výkonové mzdy, další mzdové formy a jejich uplatnění jsou řešeny v samostatném vnitřním předpise.

Část III Příplatky

1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnancům tarifní / smluvní mzda, na kterou jim vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda) a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodí na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku.
2. Zaměstnancům, kteří pracují ve svátek, náleží kromě dosažené mzdy i náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo poskytnutí náhradního volna se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku.
3. Za dobu noční práce náleží zaměstnancům za odpracovanou dobu příplatek ke mzdě ve výši 30,- Kč za každou hodinu práce v noci.
4. Za dobu práce v sobotu a v neděli náleží zaměstnancům za odpracovanou dobu dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku, minimálně však 30,- Kč za každou hodinu práce

v sobotu a v neděli.

5. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnancům za odpracovanou dobu příplatek ke mzdě ve výši 15,- Kč za hodinu, nejméně však ve výši stanovené zákonem a příslušným nařízením vlády o vymezení ztíženého pracovní prostředí pro tyto účely.
6. Za práci v dělených směnách náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši:
 - a) 24,- Kč, pokud přerušení směny trvalo pouze 1,01 až 1,99 hodiny,
 - b) 48,- Kč pokud přerušení směny trvalo 2 až 2,99 hodiny (příplatek podle předchozího písm. a) tohoto odstavce se pak neposkytuje),
 - c) 61,- Kč, pokud přerušení trvalo 3 hodiny a déle (příplatek podle předchozího písm. a) a b) tohoto odstavce se pak neposkytuje), a tato částka se zvýší o 13,- Kč za každou započatou hodinu přerušení směny počínaje 5. započatou hodinou.

Pokud k přerušení směny dochází v době mezi 22:00 až 6:00 hod., zvyšuje se příplatek v závislosti na délce přerušení dle příslušného písm. a) nebo b) a c) o 13,- Kč a za každou započatou hodinu přerušení směny v této době počínaje 5. započatou hodinou o dalších 13,- Kč.

Pro účely výpočtu příplatku za práci v dělených směnách dle tohoto odstavce se do doby trvání přerušení směny započítává doba případně poskytnuté přestávky na jídlo a oddech mezi dvěma částmi dělené směny.

Pro vyloučení všech pochybností uvádějí smluvní strany výslovně tento příklad, kdy přerušení směny trvá 5 hod. a 10 minut. Příplatek je 61,- Kč + 13,- Kč za 5. započatou hodinu + 13,- Kč za 6. započatou hodinu, celkem tedy 87,- Kč.

Pokud k témuž přerušení směny dochází v době mezi 22:00 až 6:00 hod., náleží zaměstnanci příplatek 87,- Kč dle písm. c) (viz předchozí případ) a dále příplatek 13,- Kč za noc + 13,- Kč za 5. započatou hodinu + 13,- Kč za 6. započatou hodinu, celkem tedy 126,- Kč.

Část IV

Ostatní složky příjmu zaměstnance hrazené ze mzdových nákladů (nemzdová plnění)

1. Odměna za pracovní pohotovost

Za každou hodinu pracovní pohotovosti se poskytuje zaměstnanci odměna ve výši 10 % jeho průměrného výdělku. Při pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu (včetně svátků) se poskytuje zaměstnanci odměna ve výši dvojnásobku výše uvedené sazby.

2. Náhrady mzdy

Zaměstnanci jsou poskytovány náhrady mzdy v souladu se ZP.

Část V

Obecná ustanovení

1. Jednotlivá ustanovení o odměňování uvedená v této části kolektivní smlouvy nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele jsou pro všechny zaměstnance NAKITu závazná.
2. Nadřízení zaměstnance, kteří předkládají návrh na vyplacení kterékoliv mzdové formy nebo příplatku, odpovídají za to, že návrh splňuje podmínky stanovené v tomto předpise a vnitřních předpisech o odměňování.
3. Nadřízení zaměstnance disponují s finančními prostředky určenými pro výplatu mimořádných odměn včetně případných cílových odměn a pro plošné úpravy základních mezd a jsou osobně odpovědní za použití těchto prostředků v souladu s předpisy a pokyny odbor Řízení lidských zdrojů.

4. V případě souběhu několika příplatků nebo mzdových forem se poskytují všechny nezávisle na sobě.
5. Výklad této přílohy provádí odbor Řízení lidských zdrojů.

Část VI Pokyny pro výpočet průměrného výdělku

Podle § 351 a násl. ZP se stanoví následující postup při výpočtu průměrného výdělku pro pracovněprávní účely:

1. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.
2. Pokud není dále nebo zákonem stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
3. Při vzniku zaměstnání v kalendářním čtvrtletí, v němž je potřeba průměrný výdělek použít, je rozhodným obdobím doba od nástupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce předcházejícího měsíci, ve kterém vznikla potřeba průměrný výdělek použít.
4. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
5. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.
6. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Pokud se podle pracovněprávních předpisů vychází z průměrného měsíčního výdělku, průměrný výdělek zjištěný podle první věty tohoto odst. se přepočte na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na jeden měsíc v průměrném roce podle § 356 ZP.
7. Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na niž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. To platí obdobně pro používání pravděpodobného výdělku.
8. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, vychází se při výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled před dnem převedení na jinou práci.
9. V případech, kdy se podle pracovněprávních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků a studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením, kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku stanoveného podle bodu 7 této části.
10. Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda (část mzdy), která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, pro účely zjišťování průměrného výdělku se určí její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za niž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy podle věty první úměrně odpovídající odpracované době, pokud není ve vnitřním předpise nebo smlouvě stanoveno jinak.



Pro účely výpočtu odstupného zaměstnancům odměňovaným smluvní mzdou, kterým do průměrného měsíčního výdělku vypočteného dle § 351 až § 362 ZP nebyl zahrnut individuální bonus nebo jeho část (z důvodu délky rozhodného období stanoveného pro výplatu individuálního bonusu), bude individuální bonus do průměrného výdělku započten jako by byl v rozhodném období vyplacen ve výši odpovídající vyhodnocení plnění stanovených úkolů za příslušné období. Pokud zaměstnanec neměl pro rozhodné období stanovené ukazatele, bude bonus do průměrné mzdy zahrnut v plné výši.

Zaměstnancům, u kterých je uplatňována smluvní mzda a kteří příslušnou typovou pozici vykonávali kratší dobu, než 1 rok se zahrnuje do alikvotního počtu čtvrtletí poměrná část.

Zápočet mzdy, která je poskytována za delší období, se v případě absence zaměstnance v rozhodném období krátí úměrně odpracovaným hodinám v tomto rozhodném období (vč. hodin odpracovaných v nadúvazku a přesčas).

11. Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je rozhodným obdobím za předchozí kalendářní rok tento rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.
12. Jako mzda se pro účely zjišťování průměrného výdělku posuzuje i odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci konanou v jiném pracovněprávním vztahu s NAKIT.
13. Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovních vztazích u téhož zaměstnavatele, posuzuje se mzda v každém pracovním vztahu samostatně.

PŘÍLOHA č. 2 PRAVIDLA PRO ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Část I Životní pojištění

1. Zaměstnavatel poskytne příspěvek na životní pojištění za těchto podmínek:
 - a) Zaměstnanci uplynula zkušební doba ve smyslu § 35 ZP.
 - b) Zaměstnanec prokáže, že uzavřel pojistnou smlouvu (u smluv uzavřených před 1. 4. 2002 pojistnou smlouvu vč. tzv. vedlejší smlouvy) o životním pojištění s některým z peněžních ústavů na měsíční splátku ve výši nejméně 100,- Kč za podmínek odpovídajících platné legislativě.
 - c) Na příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru nárok jen jedenkrát v měsíci.
2. Na příspěvek nemá nárok zaměstnanec, který:
 - a) dosáhl věkové hranice pro přiznání starobního důchodu podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění,
 - b) pobírá důchod na základě snížené věkové hranice 55 – 57 let,
 - c) pobírá příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění,
 - d) má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zaměstnance.
3. Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci v měsíci následujícím po kalendářním měsíci, ve kterém splnil stanovené podmínky. Nárok nevznikne, pokud zaměstnanec splnil podmínky v době, kdy je mimo evidenční stav (mateřská dovolená, dlouhodobě neplacené volno apod.).
4. Nárok na příspěvek zaniká skončením pracovního poměru, nebo dosažením věkové hranice pro přiznání starobního důchodu podle § 29 zákona 155/1995 Sb. Poslední úhradu provede zaměstnavatel v souvislosti s vyúčtováním mzdy za měsíc, ve kterém pracovní poměr skončil, nebo v měsíci kdy zaměstnanec dosáhl věkové hranice pro přiznání starobního důchodu.
5. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek po dobu trvání smluvního vztahu s peněžním ústavem za předpokladu pravidelné úhrady sjednané částky zaměstnancem.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku v měsíci následujícím poté, co zaměstnanec nezaplatil sjednanou částku za dva měsíce po sobě jdoucí.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku v měsíci, ve kterém zaměstnanec:

 - a) přerušil životní pojištění
 - b) vypověděl smlouvu o životním pojištění.

Skutečnosti podle bodu a) a b) je zaměstnanec povinen zaměstnavateli okamžitě oznámit.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku i po dobu, kdy je zaměstnanec mimo evidenční stav s výjimkou dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů. Poskytování příspěvku se obnoví při návratu zaměstnance do evidenčního stavu (např. po návratu z rodičovské dovolené apod.).
6. Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek zaměstnanci měsíčně bez ohledu na délku pracovního úvazku ve výši:
 - a) ve věku do 40 let300,- Kč
 - b) ve věku od 40 let včetně do 50 let 400,- Kč

- c) ve věku od 50 let včetně až do vzniku nároku na starobní důchod 500,- Kč.

Část II Penzijní připojištění

1. Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění anebo doplňkové penzijní připojištění (dále jen společný název „**penzijní připojištění**“):
 - a) Zaměstnanec odpracoval v pracovním poměru k zaměstnavateli minimálně 3 roky. Do odpracované doby pro tyto účely se započítává mateřská dovolená podle § 195 odst. 1 ZP; nezapočítávají se doby, kdy je zaměstnanec z jiného důvodu mimo evidenční stav (např. rodičovská dovolená, dlouhodobé neplacené volno apod.). Vymezení pojmu „zaměstnavatel“ stanoví kolektivní smlouva.
 - b) Zaměstnanec prokáže, že uzavřel smlouvu o penzijním připojištění s některým z peněžních ústavů na měsíční splátku ve výši nejméně 100,- Kč za podmínek odpovídajících platné legislativě.
 - c) Na příspěvek má zaměstnanec v pracovním poměru nárok jen jedenkrát v měsíci.
2. Na příspěvek nemá nárok zaměstnanec, který:
 - a) dosáhl věkové hranice pro přiznání starobního důchodu podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění,
 - b) pobírá důchod na základě snížené věkové hranice 55 – 57 let,
 - c) pobírá příspěvek zaměstnavatele na životní připojištění,
 - d) má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zaměstnance.
3. Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci v měsíci následujícím po kalendářním měsíci, ve kterém splnil stanovené podmínky. Nárok nevznikne, pokud zaměstnanec splní podmínky v době, kdy je mimo evidenční stav (mateřská dovolená, dlouhodobé neplacené volno apod.).
4. Nárok na příspěvek zaniká skončením pracovního poměru, nebo dosažením věkové hranice pro přiznání starobního důchodu podle § 29 zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Poslední úhradu provede zaměstnavatel v souvislosti s vyúčtováním mzdy za měsíc, ve kterém pracovní poměr skončil, nebo v měsíci kdy zaměstnanec dosáhl věkové hranice pro přiznání starobního důchodu.
5. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek po dobu trvání smluvního vztahu s penzijním fondem za předpokladu pravidelné úhrady sjednané částky zaměstnancem.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku v měsíci následujícím poté, co zaměstnanec nezaplatil sjednanou částku za dva měsíce po sobě jdoucí.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku v měsíci, ve kterém zaměstnanec:

 - a) přerušil penzijní připojištění
 - b) vypověděl smlouvu o penzijním připojištění
 - c) požádal o výplatu starobní, invalidní nebo výsluhové penze
 - d) požádal o jednorázové vyrovnání.

Skutečnosti podle bodu a) až d) je zaměstnanec povinen zaměstnavateli okamžitě oznámit.

Zaměstnavatel zastaví poskytování příspěvku i po dobu, kdy je zaměstnanec mimo evidenční stav s výjimkou dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů. Poskytování příspěvku se obnoví při návratu zaměstnance do evidenčního stavu (např. po návratu z rodičovské dovolené apod.). Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek zaměstnanci měsíčně bez ohledu na délku pracovního úvazku ve výši:

- a) ve věku do 40 let 300,- Kč
- b) ve věku od 40 let včetně do 50 let 400,- Kč
- c) ve věku od 50 let včetně až do vzniku nároku na starobní důchod 500,- Kč.

Část III Společná ustanovení

1. Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění zaměstnavatel přizná nebo ho obnoví na základě žádosti zaměstnance doložené smlouvou o životním pojištění nebo penzijním připojištění.
2. Zaměstnanec má právo rozhodnout, o který druh příspěvku požádá.
3. Zaměstnanec může své rozhodnutí změnit a požádat za stejných podmínek o příspěvek jiného typu za předpokladu, že původní typ příspěvku pobíral nejméně 1 rok.
4. Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění odesílá zaměstnavatel peněžnímu ústavu po uzavření měsíce příslušného pro vyúčtování mzdy, ve kterém byl zaměstnanci příspěvek poskytnut.
5. Změna peněžního ústavu je v kompetenci zaměstnance. V takovém případě je zaměstnanec povinen ohlásit písemně změnu zaměstnavateli a doložit ji příslušnými dokumenty.
6. Zaměstnavatel zastaví na dobu 12 měsíců poskytování příspěvku na životní pojištění nebo penzijní připojištění v měsíci následujícím poté, co zjistí, že zaměstnanec nezaplatil sjednanou částku za dva měsíce po sobě jdoucí. Poskytování příspěvku bude obnoveno na žádost zaměstnance, který prokáže, že závazky vyplývající ze smluvního vztahu s peněžním ústavem řádně plní. Za důsledek zastavení příspěvku pro smluvní vztah mezi zaměstnancem a pojišťovnou nebo penzijním fondem NAKIT neodpovídá.
V případě, že ze strany zaměstnavatele dojde k vyšší úhradě příspěvku, než náleží podle KS, je zaměstnavatel oprávněn tento rozdíl vyrovnat dle KS.
7. Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění se poskytuje na základě platného znění následujících obecně platných právních norem:
 - a) zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví
 - b) zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
 - c) zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
 - d) zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
 - e) zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.
8. Závazky vyplývající z nedodržení zákonných podmínek pro poskytování příspěvku vypořádá s pojištěným zaměstnancem jeho peněžní ústav.

Výklad těchto pravidel poskytuje odbor Řízení lidských zdrojů.

PŘÍLOHA č. 3 – VÝŠE MINIMA MZDOVÉHO STUPNĚ

Výše minima mzdového stupně měsíční fixní části mzdy uplatňovaného zaměstnavatelem (při týdenní pracovní době 37,5 hodin):

Mzdový stupeň	MIN (Kč)
9	14 000
10	15 000
11	16 000
12	17 300
13	19 000
14	21 400
15	24 200
16	27 300
17	31 200
18	35 900
19	41 300
20	47 500
21	62 900
22	74 500