

Směrnice č. 15

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
2023**

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

I.

Úvodní ustanovení

Psychologický ústav AV ČR, v. v. i.

se sídlem Brno, Veveří 97, 602 00

Zastoupená prof. PhDr. Tomášem Urbánkem, Ph.D.

(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborová organizace Psychologického ústavu AV ČR, v. v. i.

se sídlem Praha, Hybernská 8, 110 00 Praha 1

zastoupená PhDr. Martinou Klicperovou, CSc.

(dále jen ZO)

uzavřeli tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva uzavřená na základě § 22 zákoníku práce, upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců a pro zachování sociálního smíru.

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance veřejné výzkumné instituce a je závazná pro obě smluvní strany.

Nároky, které vzniknou z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

Pro účely této směrnice se rolí či funkcí uvedenou ve formě generického maskulina rozumí role nebo funkce, kterou vykonávají osoby různého genderu, tedy:

- a) „ředitelem“ ředitel či ředitelka,
- b) „předsedou AV“ předseda či předsedkyně,
- c) „pracovníkem“ pracovník či pracovnice,
- d) „zaměstnancem“ zaměstnanec či zaměstnankyně,
- e) atd.

II.

Spolupráce smluvních stran

Podmínky pro činnost základní organizace odborového svazu (dále jen ZO)

Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (*členům výboru ZO*), na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to možnost využívat místností ústavu pro schůzovou činnost a umožní použití technických zařízení ústavu např. telefon, kopírku, počítač, apod.

Uvolňování funkcionářů odborové organizace z práce k výkonu jeho činnosti se řídí § 203 ZP.

ZO má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a ostatních pracovněprávních předpisů (dále jen „pracovněprávní předpisy“) a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících k této kolektivní smlouvy.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

III.

Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba činí 40 hodin týdně.

Zaměstnavatel umožní pracovníkům vědeckých oddělení tzv. pružnou pracovní dobu, a to formou **pružného rozvržení stanovené týdenní pracovní doby**.

Základní pracovní doba je stanovena od 10,00 do 14,00 hod.

Volitelná pracovní doba se pohybuje v rozmezí od 8,00 do 20,00 hod.

Ostatní pracovníci mají pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne a pracovní doba je stanovena jako doba pevná, dle individuální dohody s jejich nadřízeným.

Dle písemné dohody zaměstnance s jeho příslušným vedoucím a po schválení této dohody ředitelem ústavu, mohou zaměstnanci požádat o úpravu pracovní doby nebo její zkrácení.

Pro zaměstnance, u nichž se podle čl. III této kolektivní smlouvy uplatňuje pružná pracovní doba, se pro potřeby cestovních náhrad při pracovních cestách, v době důležitých osobních překážek v práci a dalších náhrad stanovených v § 85 odst. 5 zákoníku práce stanovuje pracovní doba jako rovnoměrně rozvržená do pětidenního pracovního týdne a začátek a konec směn od 8,00 do 16,00.

Vyrovňovací období

Průměrná týdenní pracovní doba musí být vyplněna ve vyrovňovacím období, které činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Týdnem se rozumí 7 po sobě navazujících kalendářních dnů.

V rámci vyrovňovacího období je zaměstnanec povinen odpracovat celou pracovní dobu.

Ve výjimečném případě, kdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance nebude ve vyrovňovacím období odpracována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, bude tento rozdíl vyrovnán v následujícím vyrovňovacím období.

Přestávky v práci

Každý zaměstnanec je povinen čerpat přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a to v rozmezí doby od 11,00 do 13,30 hod. Tyto poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby (§88 ZP).

Práce přesčas

Za práci přesčas může být považována jen taková práce, která byla zaměstnanci předem nařízena, anebo taková práce, se kterou vyslovil zaměstnavatel souhlas nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 98 ZP).

Nařízená práce přesčas nesmí dle § 93 odst. 2 ZP u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 § 93, pouze na základě dohody se zaměstnancem (§ 93 odst. 3).

Práci přesčas není, napracová-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu vedoucí zaměstnanec poskytl na jeho žádost.

Na základě dohody mezi vedoucím zaměstnancem a zaměstnancem je možné za práci přesčas čerpat náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas (§ 114 odst. 1), a to na základě předem projednané a schválené písemné žádosti.

V případě, že bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, musí být zaměstnanci poskytnuto nejpozději v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas (§ 114 odst. 2).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (§114 odst. 3).

Mzda za práci přesčas konané v noci nebo v den pracovního klidu se řídí ustanoveními § 115 a 116 ZP.

Evidence pracovní doby

Evidence pracovní doby je vedena v souladu se směrnicí č. 18 - Úprava pracovní doby a některých dob odpočinku v Psychologickém ústavu AV ČR, v. v. i.

Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům kdykoli přístup do jeho evidence odpracované doby a to na mzdové účtárně THS PSÚ.

IV. Dovolená

Problematika dovolené je řešena ve směrnici č. 18 - Úprava pracovní doby a některých dob odpočinku v Psychologickém ústavu AV ČR, v. v. i., která bude odsouhlasena odborovou organizací zaměstnavatele.

Základní výměra dovolené činí pět týdnů.

Nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ústavu trval celý kalendářní rok a který odpracoval v kalendářním roce práci alespoň 60 dnů. (§ 212 ZP odst. 1).

Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají (§ 212 ZP odst. 1).

Netrval-li pracovní poměr zaměstnance celý kalendářní rok, vzniká zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené, která činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. (§ 212 ZP odst. 2).

Vedoucí pracoviště zajistí, aby zaměstnanci čerpali dovolenou v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vznikl nárok (§218 odst. 1).

Vedoucí pracoviště je povinen určit zaměstnanci čerpání celého nároku na dovolenou v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vznikl nárok. Zároveň **nejméně 2 týdny musí být vyčerpány do konce letních prázdnin a nejméně 4 týdny musí být vyčerpány do konce listopadu kalendářního roku. V průběhu měsíce prosince může zaměstnanec čerpat max. 1 týden dovolené.** Případnou výjimku po zdůvodnění schvaluje ředitel ústavu.

Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém mu na ni vznikl nárok z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance (§218 odst. 1), převádí se nevyčerpaná část dovolené do následujícího kalendářního roku. Zaměstnanec musí písemně s uvedením důvodu **požádat ředitele ústavu o převod nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku.** O objektivnosti uvedeného důvodu rozhoduje ředitel pracoviště, případnou výjimku po písemném zdůvodnění schvaluje ředitel pracoviště.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána z důvodu uvedených v §218 odst. 1, je zaměstnavatel povinen ji určit zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec (§218 odst. 3). Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci (§ 218 odst. 4).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru (§222 odst. 2).

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191 ZP, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu dle nařízení vlády 590/2006 Sb. v platném znění, pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle §199 odstavce 1 ZP. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje ve výši průměrného výdělku.

V.

Cestovní náhrady

Problematika cestovních náhrad je řešena ve směrnici č. 11.

VI.

Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Vznik a změny pracovněprávního vztahu

Zaměstnavatel se zavazuje, že při jednání před vznikem pracovního poměru jakož i před uzavřením dohody o pracovní činnosti seznámí fyzickou osobu nad rámec stanovený v § 31 zákoníku práce také s platnou kolektivní smlouvou, s vnitřními předpisy vydanými na základě zmocnění obsažené v kolektivní smlouvě a s platným pracovním řádem.

Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku.

Při nástupu do práce zaměstnavatel seznámí zaměstnance s pracovním řádem s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Zástupce odborové organizace bude informován o všech nově uzavíraných pracovních poměrech nejpozději první den následujícího měsíce.

Pracovní poměr ostatních (nevědeckých) pracovníků lze prodlužovat v souladu s ustanovením § 39 odst. 2) zákoníku práce, tj. doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nejvýše dvakrát. Opakování pracovního poměru ostatních pracovníků nad rámec stanovený v § 39 odst. 2) je možné pouze v případech sjednaných v Dohodě o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, která tvoří přílohu č. 6 této kolektivní smlouvy.

V souladu s čl. 23 Přílohy ke Stanovám AV ČR a se Statutem atestační komise PSÚ musí být činnost vysokoškolsky vzdělaných pracovníků vědeckých oddělení před uzavřením pracovní smlouvy na další období hodnocena (atestována), zpravidla jednou za tři roky, nejméně však jednou za pět let. V případě, že se na základě atestací prokáže nezpůsobilost pracovníka, může být výsledek hodnocení po splnění předepsaných zákonných náležitostí důvodem k rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.

Atestační řízení probíhá v pravidelných intervalech a musí je absolvovat i vysokoškolsky vzdělaní pracovníci vědeckých oddělení s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu neurčitou. Termíny atestačního řízení budou pracovníkům vždy sděleny minimálně jeden měsíc před jeho zahájením. Systém hodnocení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků vědeckých oddělení je přesně upraven Interní normou v Kariérním řádu AV ČR a Statutem atestační komise PSÚ.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Skončení pracovněprávního vztahu

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce.

Pro určení délky výpovědní doby je rozhodný první den kalendářního měsíce následující po doručení výpovědi. Výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s výjimkami uvedenými v §51, §53 odst. 2, §54 písm. c) a § 63.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až h) zákoníku práce.

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v případech uvedených v § 53 odst.

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele projedná předem zaměstnavatel se ZO dle § 61 ZP.

Jde-li o člena výboru ZO v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat ZO o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Zaměstnavatel se zavazuje, že upozorní zaměstnance, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou např. v případě, že tato doba určitá je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací nejpozději 3 dny předem.

Zaměstnavatel se zavazuje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí zaměstnanci alespoň 3 pracovní dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (organizační změny) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši zákonného minima uvedeného v § 67 ZP.

Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d), (nesmí podle lékařského posudku konat dosavadní práci) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši zákonného minima uvedeného v § 67 ZP.

VII.

Pravidla pro odměňování zaměstnanců ve veřejných výzkumných institucích

Mzda se dle § 305 odst. 1 ZP sjednává vnitřním předpisem, který stanovuje mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích.

Splatnost mzdy, termín výplaty mzdy, místo výplaty mzdy

Mzda je splatná dle § 141 odst. 1 po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její složku. Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Pravidelný termín výplaty mzdy je stanoven Směrnicí č. 14 (Kalendář výplatních termínů).

Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance bude při výplatě mzdy na svůj náklad a odpovědnost poukazovat částku určenou zaměstnancem na nejvýše dva účty zaměstnance

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.

Zaměstnavatel předloží zaměstnanci uvedené doklady kdykoli na základě jeho žádosti.

Výplatní termíny pro každý kalendářní rok jsou každoročně v měsíci lednu stanoveny v samostatném vnitřním předpisu PSÚ.

VIII.

Zaměstnanost

Práva zaměstnanců při zvyšování (prohlubování) kvalifikace

Zaměstnavatel bude podporovat zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, na jejichž vzdělávání má zájem, včetně jazykové přípravy.

Zaměstnanci přísluší v případech uvedených v § 232 zákoníku práce při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy.

IX.

Pracovní a sociální podmínky (zaměstnanecké výhody) Sociální fond (dále jen SF)

Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro jeho používání a s rozpočtem. Rozpočet sociálního fondu je uveden v příloze a tvoří nedílnou součást této kolektivní smlouvy.

V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad používání sociálního fondu rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Výše stanoveného příspěvku ze SF na zaměstnance je adekvátní výši jeho pracovního úvazku v roce 2023.

Zaměstnanci přijatí do pracovního poměru v průběhu roku mají právo na poměrnou část tohoto příspěvku. Při neplaceném volnu je příspěvek zaměstnanci krácen odpovídajícím poměrem.

Pracovníkům, kteří trvale pečují alespoň o jedno dítě do 16 let, náleží stanovená částka příspěvku o 25% vyšší.

Konkrétní výše ročního příspěvku ze SF na zaměstnance s plným pracovním úvazkem činí pro rok 2023 částku 7000,- Kč, resp. 8750,- Kč u zaměstnance trvale pečujícího o jedno dítě do 16 let včetně.

Zaměstnanci, kteří stanovený příspěvek na rok 2023 v daném roce nevyčerpají níže stanoveným způsobem, o tento nárok na příspěvek přicházejí a nevyčerpaná částka bude převedena zpět do rozpočtu SF na rok 2024.

Každý zaměstnanec má nárok na pevně stanovený roční příspěvek, který může čerpat podle níže uvedených zásad:

Rekreace

Z fondu může zaměstnavatel **nepeněžní formou** přispívat zaměstnancům **na všechny druhy tuzemské i zahraniční rekreace, na tuzemské i zahraniční zájezdy**, které organizuje, spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu nebo právnické či fyzické osoby.

To znamená, že z fondu lze přispívat za předpokladu, že zaměstnavatel z fondu uhradí celkové náklady na pobyt zaměstnance a zaměstnanci poskytne pobyt (poukaz) za cenu sníženou o příspěvek z fondu. Účetní doklad o zaplacení celkových nákladů na rekreační pobyt musí být na jméno zaměstnavatele.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Z fondu nelze přispívat na akce (rekreace, zájezdy, atd.), které si zaměstnanec uhradí sám a dodatečně požádá o příspěvek z fondu. Z fondu nelze ani hradit dopravu na rekreaci soukromým autem zaměstnance.

Z fondu nelze přispívat na lázeňskou péči, pokud se nejedná o příspěvkovou lázeňskou péči, tzn., zaměstnavatel uhradí celkové náklady na lázeňský pobyt z fondu a zaměstnanci jej poskytnou za cenu sníženou o příspěvek z fondu, jedná se o nepeněžní plnění z fondu na rehabilitační pobyt a na to již lze příspěvek z fondu poskytovat.

Pozn.: od daně z příjmu jsou dle z. 586/1992 Sb., § 6 odst. 9, osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu ve formě možnosti poskytnutí rekreace včetně zájezdů. Od daně z příjmů fyzických osob je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzují i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Kultura, tělovýchova a sport a sociální rozvoj

Z fondu může zaměstnavatel přispívat zaměstnancům formou **nepeněžního plnění na akce**, které organizuje, spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby, a to:

- vstupenky na kulturní a tělovýchovné akce
- rehabilitace a masáže
- náklady za použití mateřské školy podle [školského zákona](#) a zařízení poskytujícího služby péče o dítě v dětské skupině (pouze na jednoho rodiče)/rok.

Z fondu nelze poskytovat příspěvek na služby, např. kosmetiku, praní prádla, čištění oděvů, kadeřnictví, holičství, apod.

To znamená za předpokladu, že celkové náklady spojené s realizací uvedených plnění jsou uhrazeny z fondu, účetní doklad o zaplacení zní na jméno zaměstnavatele a zaměstnanci se plnění poskytne za cenu sníženou o příspěvek z fondu.

Penzijní připojištění

Z fondu lze hradit za zaměstnance příspěvek nebo jeho část na penzijní pojištění se státním příspěvkem, **nejvýše však 100% částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit**, za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění.

V úhrnu však nesmí celková výše poskytnutých příspěvků (za penzijní a životní pojištění) u jednoho zaměstnance převýšit sumu 50 000 Kč.

Zaměstnanci, kteří mají zájem o poskytování příspěvku, jsou povinni:

- a) předložit na ekonomické oddělení kopii platné smlouvy o penzijním připojištění nebo smlouvy o doplňkovém penzijním spoření včetně dodatku uzavřeného na aktuální rok mezi zaměstnancem a penzijním fondem nebo účastnickým fondem penzijní společnosti o příspěvcích zaměstnavatele,
- b) neprodleně oznámit veškeré změny týkající se jeho penzijního připojištění (např. změnu při přestupu do jiného účastnického fondu penzijní společnosti, zastavení plateb účastnického příspěvku pojištěnce, ukončení penzijního připojištění nebo spoření) ekonomickému oddělení,
- c) neprodleně oznámit ekonomickému oddělení i ostatní změny ovlivňující nárok na příspěvek (např. nástup nebo návrat z mateřské nebo rodičovské dovolené, čerpání dlouhodobého neplaceného volna aj.).

Platby příspěvku na penzijní připojištění budou prováděny na základě žádosti předložené zaměstnancem. Žádost tvoří přílohu č. 4 Kolektivní smlouvy.

Pojištění na soukromé životní pojištění

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Z fondu lze hradit pojišťovně za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění na základě předložení kopie platné pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, **nejvýše však 50 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec zavázal hradit**, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

V úhrnu však nesmí celková výše poskytnutých příspěvků (za penzijní a životní pojištění) u jednoho zaměstnance převýšit sumu 50 000 Kč.

Zaměstnanec je povinen neprodleně nahlásit jakoukoli změnu týkající se jeho pojistné smlouvy na účtárnu THS.

Platby příspěvku na soukromé životní pojištění budou prováděny na základě žádosti předložené zaměstnancem. Žádost tvoří přílohu č. 5 Kolektivní smlouvy.

Stravování

S ohledem na zajišťování závodního stravování prostřednictvím jiných subjektů určených zaměstnavatelem, bude z fondu přispíváno do výše poloviny z ceny stravenky, která zbývá po odpočtu částky hrazené z rozpočtových prostředků.

Nárok na stravenku a výše uvedený příspěvek ze sociálního fondu má zaměstnanec s pracovním úvazkem 0,5 a větším. Přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Zaměstnanec dostává příspěvek na stravování jen za odpracované dny, za dovolenou nebo nemoc na ně nemá nárok.

Případné peněžní plnění příspěvku na stravenky lze poskytovat po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.

Doplatek zaměstnance za jednu stravenku a za peněžní plnění příspěvku na stravenku je upřesněn v kalkulaci ceny stravenky, která tvoří přílohu č. 2 k této kolektivní smlouvě.

Ostatní

Z fondu lze hradit:

- příspěvek na nákup vitaminových prostředků ve zdravotnickém zařízení (jedná se o vitamíny podporující imunitu proti virovým onemocněním a ke zvýšení odolnosti proti šíření infekcí – GS Multivitamin, Vitamin C, Hlíva ústříčná, Echinacea, B-komplex, Preventar, Imunoglukan apod.), pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění, a to pouze v případě, pokud jde o nepeněžitelné plnění.
Z prostředků SF nelze zakoupit preparáty na zlepšení kloubů, apod.
- dioptrické brýle, kontaktní čočky nebo speciální optické pomůcky, pokud není ani částečně hrazeno ze zdravotního pojištění, a to pouze v případě, pokud jde o nepeněžitelné plnění.
- preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou a preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče, pokud není ani částečně hrazeno ze zdravotního pojištění, a to pouze v případě, pokud jde o nepeněžitelné plnění.
- úhradu tištěných knih, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy knihy.
- očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, pokud není ani částečně hrazeno ze zdravotního pojištění, a to pouze v případě, pokud jde o nepeněžitelné plnění.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

- poplatky za lékařské prohlídky u závodního lékaře, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění (zejména poplatky za výpis ze zdravotní dokumentace při povinné vstupní lékařské prohlídce).
- pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců. Pořízený majetek se při zařazení do užívání stává součástí majetku organizace, která o něm vede evidenci.
- z fondu lze zaměstnanci přispívat na dopravu do a ze zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravou osob, jde-li o pravidelnou hromadnou dopravu podle zákona upravujícího daň z přidané hodnoty.
- z fondu lze zaměstnancům přispívat na náklady za použití mateřské školy podle [školského zákona](#) a zařízení poskytujícího služby péče o dítě v dětské skupině.
- pořízení smuteční kytice nebo smutečního věnce v případě úmrtí zaměstnance.

Dary

Z fondu lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary.

Celková výše darů však může činit nejvýše 15% ze základního přídělu fondu. U příležitosti životního jubilea 55. let lze věnovat zaměstnanci věcný dar maximálně ve výši 2 000,- Kč.

Odměny

Odměny lze poskytnout zaměstnancům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u organizace. Minimální délka trvání pracovního poměru je v tomto případě 1 rok.

V případě, že přiznáním důchodu končí i pracovní poměr zaměstnance, musí být splněna podmínka, že důchod mu byl přiznán v době trvání jeho pracovního poměru v organizaci.

Prvním odchodem do důchodu se rozumí den, od něhož byl zaměstnanci starobní nebo plný invalidní důchod přiznán. Zaměstnanec získá nárok na odměnu až po doložení „Rozhodnutí o přiznání starobního/ plného invalidního důchodu“.

V tomto případě může být zaměstnanci vyplacena s ohledem na délku trvání pracovního poměru u organizace odměna ve výši 2.500 až 8.000 Kč. O výši odměn rozhoduje s ohledem na rozpočet fondu ředitel, a to na základě návrhu vedoucího oddělení.

Odměna v takovémto případě bude poskytnuta pouze v kalendářním roce, kdy nárok na plnění vznikl.

X.

Pracovní a sociální podmínky Bezpečnost práce

Pověřený člen odborového orgánu má právo účastnit se jakéhokoli jednání zaměstnavatele na jakékoli úrovni, které se týká BOZP; zaměstnavatel se zavazuje včas prověřeného člena odborového orgánu o takovém jednání informovat a předat mu s dostatečným časovým předstihem informace a podklady potřebné pro jednání.

Kterýkoli zaměstnanec má právo kdykoli a jakoukoli formou informovat svého bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance (pověřeného člena odborového orgánu) o nedostacích na úseku BOZP, podávat návrhy na opatření k odstranění nedostatků, jakož i návrhy na zlepšení stavu BOZP; zaměstnavatel se zavazuje zajistit přiměřeným způsobem evidenci podaných podnětů a

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

návrhů a jejich vyhodnocení, vyhodnocení návrhů a podnětů zaměstnanců projedná zaměstnavatel s příslušným pověřeným členem orgánu odborové organizace.

Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou za dva roky na všech pracovištích.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pověřenému členu výboru ZO pravidelné školení umožňující mu řádný výkon jeho funkce a zpřístupnit mu právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP.

Kouření je zakázáno ve všech prostorech a na všech pracovištích s výjimkou k tomu účelu vyhrazených prostor.

Pracovně lékařskou péči zaměstnancům poskytuje dle Směrnice PSÚ č. 21 toto zdravotnické zařízení:

MUDr. Martin Žúdel, Rybkova 9, Brno

MUDr. Marie Vaňková, Městská Poliklinika Praha, Spálená 12, Praha 1

XI.

Náhrada škody

Odpovědnost za škodu se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel dle § 262 zákoníku práce.

Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec zodpovídá.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Požaduje-li zaměstnavatel na zaměstnanci náhradu škody, kterou mu způsobil, požádá zaměstnavatel před uskutečněním svého rozhodnutí písemně výbor ZO o stanovisko.

V žádosti uvede skutkový stav, posouzení míry zavinění zaměstnance, výši škody, kterou požaduje a návrh na způsob její úhrady. Výbor ZO se zavazuje ve lhůtě navržené zaměstnavatelem popř. bez zbytečného odkladu sdělit zaměstnavateli své stanovisko.

XII.

Stížnosti a připomínky

Stížnosti a připomínky mohou podávat pracovní kolektivy i zaměstnanci prostřednictvím odborového orgánu nebo vedoucích zaměstnanců, případně prostřednictvím Formuláře pro podání oznámení dostupného na adrese <http://www.psu.cas.cz/cs/ustav/kontakty/podminky-prijimani-dokumentu.html>. Formulář a postupy jsou podrobně upraveny ve směrnici č. 28.

Při podání stížnosti, připomínky nebo námětu se zaměstnanec obrátí nejdříve na svého přímého nadřízeného. Pokud není s řešením spokojen, nebo týká-li se stížnost jeho přímého nadřízeného, obrátí se na ředitele PSÚ.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni na stížnosti a připomínky reagovat bez zbytečného odkladu.

Ve stížnosti zaměstnanec uvede, v čem spatřuje porušení práv nebo povinností ze strany zaměstnavatele nebo jeho zaměstnanců. O jejím obsahu zaměstnavatel sepíše záznam, který podepisuje osoba sepisující záznam.

Stížnost zaměstnance vyřizuje podle jejího obsahu vedoucí zaměstnanec, který je zaměstnanci bezprostředně nadřízen. Stížnost zaměstnance nesmí vyřizovat nadřízený vedoucí zaměstnanec, proti kterému stížnost směřuje.

Pro šetření stížnosti se vytváří komise, která má nejméně 3 členy. Předsedou komise je vedoucí zaměstnanec, který je zaměstnanci bezprostředně nadřízen. Zbylé členy komise jmenuje a odvolává ředitel PSÚ (bývá zpravidla sám členem).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

Při šetření stížnosti musí být zajištěna ochrana osobních údajů zaměstnance, který stížnost podává, stejně jako osobních údajů zaměstnanců nebo jiných osob, pokud budou pro šetření potřebné.

Komise rozhoduje na základě předložených dokumentů a skutečností, které zjistí vlastním šetřením.

Písemný závěr komise bude předložen ve lhůtě do 30 dnů od data jejich podání zaměstnanci, který stížnost podal i zaměstnanci, proti kterému stížnost směřuje.

Rozhodnutí o výsledku šetření stížnosti projedná zaměstnavatel se zaměstnancem. Bude-li stížnost důvodná, je vedoucí zaměstnanec, který je oprávněn stížnost šetřit, povinen stanovit nápravná opatření, která zajistí odstranění závadného stavu. Zaměstnanec, který podal stížnost, je informován také o přijatých opatřeních.

Ke stížnostem, které budou podány anonymně, zaměstnavatel nepřihlíží a nešetří je.

Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplývající z pracovního poměru, rozhoduje pouze soud.

XIII.

Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva se uzavírá do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 3.2024 s účinností od 1. 1.2023.

Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu.

Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření a to umístěním plného textu na stránce podnikového elektronické sítě: Public.

Součástí této kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:

1. rozpočet sociálního fondu
2. kalkulace ceny stravenky
3. rozpis příspěvku zaměstnancům

Tato smlouva je vyhotovena ve 2 výtiscích, z nichž 1 výtisk obdrží zaměstnavatel a 1 výtisk odborová organizace.

V Brně dne 30. 3.2023

Za zaměstnavatele:

Za VZO odborového svazu:

.....
ředitel
prof. PhDr. Tomáš Urbánek, Ph.D.

.....
předseda ZO OSPVV
PhDr. Martina Klicperová, CSc.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 1 KE KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ PRO ROK 2023

ROZPOČET SOCIÁLNÍHO FONDU NA ROK 2023

Příjmy:

Zůstatek k 31. 12.2022	+ 171 114,29
2% z mezd	+ 546 000,00
Splátky půjček	+ <u>0,00</u>
Celkem	+ 717 114,29

Výdaje:

Osobní konta	- 320 688,00
Stravné	- 311 000,00
Penzijní připojištění	- 73 000,00
Životní připojištění	- 2 000,00
Lékařská péče	- 8 000,00
Dary	- 2 000,00
Zůstatek fondu	- <u>426,79</u>
Celkem	- 717 114,29

prof. PhDr. Tomáš Urbánek, Ph.D.
ředitel PSÚ AV ČR, v. v. i.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2023 KALKULACE CENY STRAVENKY V HODNOTĚ 100 KČ

1. Předpis

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vyhláška MPSV č. 511/2021 Sb., §3 v platném znění.

2. Daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele příspěvek poskytovaný až do výše:

- a) 55 % ceny jednoho jídla (u plátců DPH v úrovni bez DPH) za jednu směnu,
- b) maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného ve vyhlášce MPSV = 153 Kč.

Podmínky ad a) a ad b) musí být splněny současně.

- a) 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- b) 70% ze 153 Kč = 107,10 Kč Maximální výše daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele

3. Příspěvek SF

Článek IX. této Kolektivní smlouvy:“ bude z fondu přispíváno do výše poloviny z ceny stravenky, která zbývá po odpočtu částky hrazené z rozpočtových prostředků“.

4. Kalkulace stravenky 100 Kč

NÁKLADY PSÚ 54,- Kč	NÁKLADY SF 23,- Kč	PLATÍ STRÁVNÍK 23,- Kč	CELKEM 100 Kč
100 100%	100 100%	100 100%	
54 x	23 x	23 x	
<hr/> 54%	<hr/> 23%	<hr/> 23%	<hr/> 100%

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2023 KALKULACE CENY PENĚŽNÍHO PLNĚNÍ NA STRAVENKY V HODNOTĚ 100 KČ

1. Předpis

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou jeho směnu finanční příspěvek na stravování, který mu vyplatí ve formě peněžních prostředků přímo na jeho účet. Dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), je takto poskytovaný příspěvek osvobozen od daně z příjmů pouze do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin. Tento limit činí částku 153 Kč.

2. Daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele příspěvek poskytovaný až do výše:

- 55 % ceny jednoho jídla (u plátců DPH v úrovni bez DPH) za jednu směnu,
- maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného ve vyhlášce MPSV = 153 Kč.

Podmínky ad a) a ad b) musí být splněny současně.

- 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- 70% ze 153 Kč = 107,10 Kč Maximální výše daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele

3. Příspěvek SF

Článek IX. této Kolektivní smlouvy:“ bude z fondu přispíváno do výše poloviny z ceny stravenky, která zbývá po odpočtu částky hrazené z rozpočtových prostředků“.

4. Příspěvek na stravenkový paušál

Na účet zaměstnance bude zaslán příspěvek ve výši 77 Kč dle následující kalkulace.

Zbývající část hodnoty peněžního plnění na stravenku ve výši 23 Kč si zaměstnanec doplatí z čisté mzdy.

NÁKLADY PSÚ		NÁKLADY SF		PLATÍ STRÁVNÍK		CELKEM
54,- Kč		23,- Kč		23,- Kč		100 Kč
100	100%	100	100%	100	100%	
54	x	23	x	23	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
54%		23%		23%		100%

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ OD 1. 5.2023 KALKULACE CENY STRAVENKY V HODNOTĚ 120 KČ

1. Předpis

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vyhláška MPSV č. 511/2021 Sb., §3 v platném znění.

2. Daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele příspěvek poskytovaný až do výše:

- a) 55 % ceny jednoho jídla (u plátců DPH v úrovni bez DPH) za jednu směnu,
- b) maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného ve vyhlášce MPSV = 153 Kč.

Podmínky ad a) a ad b) musí být splněny současně.

- a) 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- b) 70% ze 153 Kč = 107,10 Kč Maximální výše daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele

3. Příspěvek SF

Článek IX. této Kolektivní smlouvy:“ bude z fondu přispíváno do výše poloviny z ceny stravenky, která zbývá po odpočtu částky hrazené z rozpočtových prostředků“.

4. Kalkulace stravenky 120 Kč

NÁKLADY PSÚ 60,- Kč		NÁKLADY SF 33,- Kč		PLATÍ STRÁVNÍK 27,- Kč		CELKEM 120 Kč
100	100%	100	100%	100	100%	
60	x	33	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
50%		27,50%		22,50%		100%

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ OD 1. 5.2023 KALKULACE CENY PENĚŽNÍHO PLNĚNÍ NA STRAVENKY V HODNOTĚ 120 KČ

1. Předpis

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou jeho směnu finanční příspěvek na stravování, který mu vyplatí ve formě peněžních prostředků přímo na jeho účet. Dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), je takto poskytovaný příspěvek osvobozen od daně z příjmů pouze do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin. Tento limit činí částku 107,10 Kč.

2. Daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele příspěvek poskytovaný až do výše:

- a) 55 % ceny jednoho jídla (u plátců DPH v úrovni bez DPH) za jednu směnu,
- b) maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného ve vyhlášce MPSV = 153 Kč.

Podmínky ad a) a ad b) musí být splněny současně.

- a) 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- b) 70% ze 153 Kč = 107,10 Kč Maximální výše daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele

3. Příspěvek SF

Článek IX. této Kolektivní smlouvy:“ bude z fondu přispíváno do výše poloviny z ceny stravenky, která zbývá po odpočtu částky hrazené z rozpočtových prostředků“.

4. Příspěvek na stravenkový paušál

Na účet zaměstnance bude zaslán příspěvek ve výši 93 Kč dle následující kalkulace.

Zbývající část hodnoty peněžního plnění na stravenku ve výši 27 Kč si zaměstnanec doplatí z čisté mzdy.

NÁKLADY PSÚ 60,- Kč		NÁKLADY SF 33,- Kč		PLATÍ STRÁVNÍK 27,- Kč		CELKEM 120 Kč
100	100%	100	100%	100	100%	
60	x	33	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		<hr/>
50%		27,50%		22,50%		100%

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 4 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2023

Psychologický ústav AV ČR, v. v. i. Penzijní připojištění z SF/2023

Z fondu lze přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, nejvýše však 100 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit ze svých zdrojů, za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění.

V úhrnu však nesmí celková výše poskytnutých příspěvků (za penzijní a životní pojištění) u jednoho zaměstnance převýšit sumu 50 000 Kč.

Příspěvek bude poskytnut pouze na základě předložení kopie platné pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu.

Zaměstnanec je povinen neprodleně nahlásit jakoukoli změnu týkající se jeho pojistné smlouvy na účtárnu THS.

Platby příspěvku na penzijní připojištění budou prováděny na základě žádosti předložené zaměstnancem. Žádost tvoří přílohu č. 4 Kolektivní smlouvy.

Tímto žádám o zaslání poměrné měsíční částky na úhradu části penzijního připojištění až do výše limitu stanoveného na osobní konta PSÚ pro rok 2023.

Výše měsíční splátky dle
pojistné smlouvy

Jméno:

--	--

Nedílnou součástí této žádosti je kopie pojistné smlouvy nebo její dodatek platný pro rok 2023!!

.....
Podpis zaměstnance

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2023

PŘÍLOHA Č. 5 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2023

Psychologický ústav AV ČR, v. v. i. Životní pojištění ze SF/2023

Z fondu lze hradit pojišťovně za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění na základě předložení kopie platné pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, **nejvýše však 50 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec zavázal hradit**, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

V úhrnu však nesmí celková výše poskytnutých příspěvků (za penzijní a životní pojištění) u jednoho zaměstnance převýšit sumu 50 000 Kč.

Zaměstnanec je povinen neprodleně nahlásit jakoukoli změnu týkající se jeho pojistné smlouvy na účtárnu THS.

Platby příspěvku na soukromé životní pojištění budou prováděny na základě žádosti předložené zaměstnancem. Žádost tvoří přílohu č. 5 Kolektivní smlouvy.

Tímto žádám o zasílání poměrné měsíční částky na úhradu části soukromého životního pojištění až do výše limitu stanoveného na osobní konta PSÚ pro rok 2023.

Jméno:	Výše měsíční splátky dle pojistné smlouvy
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nedílnou součástí této žádosti je kopie pojistné smlouvy nebo její dodatek platný pro rok 2023!!

.....
Podpis zaměstnance