

**Směrnice č. 15**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA  
2024**

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## 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 2024

## 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, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu vedoucí zaměstnanec poskytl na jeho žádost.

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

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).

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 směrnicí 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.

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024**

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).

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 poskytne 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.

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

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024**

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.

### **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.

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024**

## **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 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.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## 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.

**Základní příděl** do fondu tvoří **1%** z ročního objemu nákladů na mzdy zaměstnanců, ten je rozdělen následovně:

- A. Z této částky má zaměstnavatel povinnost použít nejméně 50% na **Produkty spoření na stáří zaměstnanců**, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.
- B. **Zbývající část** rozpočtovaného základního přídělu SF je použita na příspěvek na **stravování, dary, odměny ze SF a ostatní náklady** uvedené níže pod bodem IX.

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

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

**Konkrétní výše ročního příspěvku** ze SF na zaměstnance s plným pracovním úvazkem činí pro rok 2024 částku **3300,- Kč**.

Zaměstnanci, kteří stanovený příspěvek na rok 2024 v daném roce nevyčerpají níže stanoveným způsobem, o tento nárok na příspěvek přicházejí a nevyčerpaná částka bude převedena zpět do rozpočtu SF na rok 2025.

#### 1. Podmínky pro přiznání

**Nárok na příspěvek ze sociálního fondu mají zaměstnanci v pracovním poměru s minimálně čtyřhodinovým denním pracovním úvazkem. Příspěvek nelze poskytovat plnění osobám, které konají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

**Výše stanoveného příspěvku ze SF na zaměstnance je adekvátní výši jeho pracovního úvazku.** Zaměstnanci přijatí do pracovního poměru v průběhu roku mají právo na poměrnou část tohoto příspěvku.

**Při neplaceném volnu** je příspěvek zaměstnanci krácen odpovídajícím poměrem.

**Příspěvek se poskytuje** zaměstnancům, kteří o příspěvek požádali, mají sjednaný produkt spoření na stáří, a to přímo poukázáním na jeho účet u penzijního fondu nebo na účet soukromého životního pojištění, a zároveň:

- a) sjednaná **pracovní doba** zaměstnance činí nejméně **20 hodin týdně** (čtyřhodinový denní pracovní úvazek);
- b) zaměstnanec má v souladu s příslušnými právními předpisy uzavřené penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem nebo životní pojištění, které je v době podání žádosti účinné;
- c) vlastní příspěvek zaměstnance na tyto účely činí alespoň 500 Kč měsíčně;



## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

- d) **zaměstnanec předloží** kopii platné smlouvy a dodatek k této smlouvě, na základě, které/ho je PSÚ umožněno přispívat zaměstnanci na předmětný produkt spoření na stáří v proměnlivé výši (prokáže tak výši příspěvku, kterou se zavázal hradit),
- e) **zaměstnanec předloží** vyplněnou Žádost zaměstnance o poskytnutí příspěvku na produkt spoření na stáří ze SF podle přílohy č. 3 této směrnice.

**Dokumenty d)+e) slouží jako podklad pro vyplacení příspěvku PSÚ na produkt spoření na stáří a je třeba je předložit** Oddělení THS ([hajkova@psu.cas.cz](mailto:hajkova@psu.cas.cz)) **nejděle do 31.10. daného roku.**

- f) zaměstnanec oznámí pojišťovně skutečnost, že za něj bude zaměstnavatel hradit část příspěvku;
- g) příspěvek se započne poskytovat nejdříve v měsíci, ve kterém zaměstnanec doloží dokumenty uvedené v odstavci d)+e) tohoto článku Oddělení THS. Příspěvek bude vyplácen jednorázově nejpozději ke dni 30.11. daného roku bezhotovostním převodem na účet poskytovatele produktu.

**Zaměstnanec je vždy povinen písemně informovat** zaměstnavatele o všech skutečnostech rozhodných pro poskytování příspěvku a jejich změnách, tj. zejména změna penzijního fondu, změna pojišťovny, adresy fondu nebo pojišťovny, čísla smlouvy, bankovního spojení a čísla účtu apod.

**Změnu údajů je zaměstnanec povinen oznámit** bez zbytečného odkladu nejpozději **do 8 kalendářních dnů** ode dne, kdy se o daných skutečnostech dozvěděl Oddělení THS.

Za škody vzniklé nedodržením výše uvedené povinnosti **odpovídá zaměstnanec v plném rozsahu.**

### 2. Ztráta nároku na vyplacení příspěvku

- a) **pracovní poměr zaměstnance zanikl** nebo došlo ke snížení úvazku na méně než 20 hodin;
- b) zaměstnanec čerpá **neplacené volno** trvající déle než 1 kalendářní měsíc, přičemž v měsíci výstupu z evidenčního stavu, resp. návratu do evidenčního stavu tento nárok ztrácí, jestliže v daném měsíci odpracoval méně než 5 pracovních dnů;
- c) zaměstnanci **zanikla smlouva** o penzijním připojištění se státním příspěvkem, o doplňkovém penzijním spoření se státním příspěvkem nebo o soukromém životním pojištění;
- d) se zaměstnancem byl okamžitě **rozvázán pracovní poměr** nebo mu PSÚ jako zaměstnavatel dal výpověď z důvodů, pro které s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem nebo pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností.

Při zániku důvodů pro poskytování příspěvku má na tento příspěvek nárok každý zaměstnanec v měsíci, v němž podmínky pro poskytnutí příspěvku naposledy splňoval a při opětovném vzniku nároku v měsíci, kdy podmínky nově splní.

**Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen oznámit svému poskytovateli produktu ukončení poskytování příspěvku ze strany PSÚ.**

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## A. Produkty spoření na stáří

Zaměstnavatel bude přispívat pouze na takové produkty spoření na stáří, které naplní podmínky uvedené v § 15b zákona o daních z příjmů (ZDP).

### 1. Vymezení produktů spoření na stáří, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob (ustanovení § 15a ZDP):

- **penzijní připojištění se státním příspěvkem** podle zákona upravujícího penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem
- **doplňkové penzijní spoření** podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření – zákon 427/2011 Sb.
- **penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění** – poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění, který je provozován na principu fondového hospodaření, zřízen pro poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnost z toho vyplývající a povolen a provozuje penzijní pojištění v EU nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor.
- **soukromé životní pojištění** – pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ dožití se stanoveného věku nebo dřívější smrti a pojištění důchodu, na který vznikne nárok nejdříve v kalendářním roce, ve kterém poplatník dosáhne 60 let věku,
- **dlouhodobý investiční produkt (DIP)** je souhrnné označení investičních nebo spořicíh produktů, které napomáhají zabezpečení na stáří a mohou nově mít daňovou podporu.

### 2. Podmínky daňové podpory produktů

**Osvobozen od daně z příjmu** je příspěvek uhrazený zaměstnavatelem na daňově podporované produkty spoření na stáří, jehož poplatníkem je zaměstnanec, a to **do úhrnné výše 50 000 Kč ročně**.

#### Produkty spoření na stáří a Dlouhodobý investiční produkt (DIP)

- Výplata peněžních prostředků ve prospěch poplatníka může být umožněna za následujících sjednaných podmínek:
  1. Uplynutí 120 kalendářních měsíců od vzniku produktu a dosažení 60 let poplatníka .
  2. V případě doplňkového penzijního spoření však je možné čerpat dávky i před dosažením 60 let věku, a to při dosažení věku o 5 let nižšího, než je věk potřebný pro vznik nároku na starobní důchod podle zákona o důchodovém pojištění, tzv. předdůchody.
  3. Situace, kde se poplatník stane invalidním ve třetím stupni. Výplata, plnění nebo odepsání v tomto případě nejsou podmíněny určitou dobou trvání produktu, neboť vznik invalidity třetího stupně je nepředvídatelnou skutečností a není úmyslem omezovat daňové výhody poplatníka z důvodu, že v okamžiku vzniku invalidity třetího stupně jeho spoření v rámci daného produktu netrvalo dostatečně dlouhou dobu. Výplata, plnění nebo odepsání při invaliditě poplatníka ve třetím stupni tak nevedou k povinnosti vrátit daňovou podporu, přestože nebyla dodržena podmínka "120 kalendářních měsíců, 60 let věku".
  4. Zánik produktu spoření na stáří. Zánik produktu spoření na stáří zpravidla způsobí povinnost vrátit daňovou podporu, viz § 15b odst. 4 a 5 ZDP

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## Soukromé životní pojištění

- Soukromé životní pojištění ve smyslu ustanovení § 15a odst. 3 ZDP zahrnuje tři druhy pojištění:
  1. pojištění pro případ dožití,
  2. pojištění pro případ dožití se stanoveného věku nebo dřívější smrti,
  3. pojištění důchodu, na který vznikne nárok nejdříve v kalendářním roce, ve kterém poplatník dosáhne 60 let věku.
- Výplata peněžních prostředků ve prospěch poplatníka může být umožněna za následujících sjednaných podmínek:
  1. Pojištění musí být sjednané s pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území členského státu EU nebo státu tvořícího EHP.
  2. Je sjednaná pojistná částka pro případ dožití, která činí nejméně:
    - o 40 000 Kč, pokud pojistná doba činí nejméně 10 a nejvýše 20 let,
    - o 70 000 Kč, pokud je pojistná doba delší než 20 let.
    - o Pro pojistnou dobu kratší než 10 let se žádný požadavek nestanoví, protože vzhledem k podmínce daňové podpory produktu na stáří stanovené v § 15b odst. 1 písm. a) bodu 1 ZDP, podle které musí být výplata prostředků nebo plnění umožněna nejdříve 120 kalendářních měsíců od vzniku produktu spoření na stáří, nemůže být soukromé životní pojištění s kratší, než desetiletou pojistnou dobou nikdy daňově podporováno.
    - o **u pojištění důchodu** se pojistná částka nesjednává, proto je v § 15a odst. 4 ZDP stanovena právní fikce, podle které se u tohoto produktu za pojistnou částku považuje částka odpovídající jednorázovému plnění při dožití, která se vypočítá na základě sjednaného důchodu.

## **B. Zbývající část rozpočtovaného základního přídělu SF**

### **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

**Nárok na příspěvek mají zaměstnanci v pracovním poměru s minimálně čtyřhodinovým denním pracovním úvazkem.** Přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň **3 hodiny a nevznikl** mu během tohoto dne **nárok na stravné v rámci cestovních náhrad** na služební cestě. **Druhý příspěvek** v rámci **jednoho kalendářního dne** je možné poskytnout, pokud zaměstnanec **vykonával práci alespoň 11 hodin.**

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.

### **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.

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024**

### **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.

### **Ostatní**

Z fondu lze hradit:

- 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.
- pořízení smuteční kytice nebo smutečního věnce v případě úmrtí zaměstnance.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

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

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

Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět prostřednictvím autorizované firmy.

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

MUDr. Martin Žúdel, Rybkova 9, Brno  
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 50000 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.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## 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).

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.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## XIII.

### Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva se uzavírá do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 3.2025 s účinností od 1. 1.2024.

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. Kalkulace ceny peněžního plnění na stravenky
4. Žádost zaměstnance o poskytnutí příspěvku na produkt spoření na stáří
5. Kalkulace osobních kont zaměstnanců
6. Dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou

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

V Brně dne 29. 3.2024

Za zaměstnavatele:

Za VZO odborového svazu:

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

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

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## PŘÍLOHA Č. 1 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2024

### ROZPOČET SOCIÁLNÍHO FONDU NA ROK 2024

#### **Příjmy:**

Zůstatek k 31. 12.2023	192 827,29 Kč	
1% z mezd	306 000,00 Kč	
<i>z toho</i>		
<i>SF spoření na stáří povinný příděl 50%</i>		153 000,00 Kč
<i>SF ostatní – stravenky</i>		153 000,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>498 827,29 Kč</b>	

#### **Výdaje:**

Osobní konta	0,00 Kč
Stravenky	-301 078,00 Kč
Spoření na stáří	-153 000,00 Kč
Lékařská péče – vstupní, preventivní prohlídky	-25 000,00 Kč
Dary	0,00 Kč
Zůstatek fondu	-19 749,29 Kč
<b>Celkem</b>	<b>-498 827,29 Kč</b>

#### **Příjmy-Výdaje**

**0,00 Kč**

Schváleno Radou instituce dne 24.5.2024



# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ OD 1. 1.2024

## KALKULACE CENY STRAVENKY V HODNOTĚ 120 KČ

### 1. Předpis

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vyhláška MPSV č. 398/2023 Sb. 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 = 166 Kč.

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

- a) 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- b) 70% ze 166 Kč = 116,20 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
120	100%	120	100%	120	100%	
60	x	33	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
50%		27,50%		22,50%		100%

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## PŘÍLOHA Č. 2 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ OD 1. 8.2024 KALKULACE CENY STRAVENKY V HODNOTĚ 120 KČ

### 1. Předpis

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vyhláška MPSV č. 398/2023 Sb. v platném znění.

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

- c) 55 % ceny jednoho jídla (u plátců DPH v úrovni bez DPH) za jednu směnu,
- d) maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného ve vyhlášce MPSV = 166 Kč.

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

- a) 55% = 66,00 Kč Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
- b) 70% ze 166 Kč = 116,20 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 81,- Kč		NÁKLADY SF 12,- Kč		PLATÍ STRÁVNÍK 27,- Kč		CELKEM 120 Kč
120	100%	120	100%	120	100%	
81	x	12	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
67,50%		10,00%		22,50%		100%

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

PŘÍLOHA Č. 3 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ OD 1. 1.2024

## 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 trvající 5 až 12 hodin. Tento limit činí částku 116,20 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 = 166 Kč.

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

a) 55% =	66,00 Kč	Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
b) 70% ze 166 Kč =	116,20 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 zůstává 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		NÁKLADY SF		PLATÍ STRÁVNÍK		CELKEM
60,- Kč		33,- Kč		27,- Kč		120 Kč
120	100%	120	100%	120	100%	
60	x	33	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
50%		27,50%		22,50%		100%

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

PŘÍLOHA Č. 3 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ OD 1. 8.2024

## 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 trvající 5 až 12 hodin. Tento limit činí částku 116,20 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 = 166 Kč.

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

a) 55% =	66,00 Kč	Příspěvek zaměstnavatele do výše 55%
b) 70% ze 166 Kč =	116,20 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		NÁKLADY SF		PLATÍ STRÁVNÍK		CELKEM
81,- Kč		12,- Kč		27,- Kč		120 Kč
120	100%	120	100%	120	100%	
81	x	12	x	27	x	
<hr/>		<hr/>		<hr/>		
67,50%		10,00%		22,50%		100%

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## PŘÍLOHA Č. 4 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ PRO ROK 2024

### Žádost zaměstnance o poskytnutí příspěvku na produkt spoření na stáří ze Sociálního fondu PSÚ

<b>Jméno žadatele:</b>	
<b>Druh (název) produktu spoření na stáří:</b>	<input type="checkbox"/> penzijní připojištění se státním příspěvkem <input type="checkbox"/> doplňkové penzijní spoření <input type="checkbox"/> penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění soukromé životní pojištění <input type="checkbox"/> dlouhodobý investiční produkt (DIP)
<b>Název společnosti, u které je smlouva uzavřena:</b>	

**Žádám** o poskytnutí příspěvku na produkt spoření na stáří podle podmínek a pravidel platných pro čerpání SF v PSÚ.

**Zavazuji se**, že při ukončení pracovního poměru nejpozději k datu ukončení pracovního poměru oznámím písemně skutečnost o ukončení zasílání plateb od PSÚ poskytovateli, u kterého mám uzavřen produkt spoření na stáří.

**Zavazuji se**, že bezodkladně, nejpozději do 3 pracovních dnů, oznámím Oddělení THS ([hajkova@psu.cas.cz](mailto:hajkova@psu.cas.cz)) zrušení svého produktu spoření na stáří, změnu poskytovatele produktu spoření na stáří i jakékoli jiné změny ve svém produktu spoření na stáří.

#### V příloze přikládám:

- kopii smlouvy o uzavření produktu spoření na stáří
- dodatek ke smlouvě týkající se možnosti příspěvku zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance

Datum:

Podpis žadatele:

Datum:

Podpis Oddělení THS:

---

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

## PŘÍLOHA Č. 6 KE KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ

### Dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou

Vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které lze se při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, nepostupuje podle odst. 2 § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### 1) Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat:

**a) Pracovní poměr pracovníků vědeckých oddělení zařazených do kategorie V1-V5** lze sjednávat opakovaně na dobu určitou na základě důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4). Jedná se o práce a plnění pracovních úkolů v rámci výzkumných, vývojových nebo tvůrčích projektů, které jsou zaměstnavateli přiznávány vždy na určitou omezenou dobu, neboť jsou zpravidla omezeny časově a také druhem pracovních aktivit, a dále jsou vázány na čerpání finančních prostředků pro určený projekt.

**b) Pracovní poměr ostatních (nevědeckých) pracovníků** lze sjednávat opakovaně na dobu určitou v případě, že s nimi byl sjednán pracovní poměr z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (zejména po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, zastupování za zaměstnance uvolněného pro výkon veřejné funkce).

#### 2) Pravidla postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

**a)** Zaměstnavatel před prvním uzavřením pracovního poměru seznámí zaměstnance s možností uplatnění tohoto jiného postupu, pokud u sjednávaného pracovního poměru připadá v úvahu.

**b)** Pokud bude tento jiný způsob uplatněn, součástí pracovní smlouvy bude výslovné prohlášení, že zaměstnanec byl před podpisem pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi, s pracovními a mzdovými podmínkami včetně uplatnění tohoto jiného postupu, že smlouvu uzavírá na základě svobodné vůle.

#### 3) Toto ustanovení se sjednává na dobu neurčitou.

V Brně dne 31. 3.2014

Za zaměstnavatele:

Za VZO odborového svazu:

.....  
ředitel  
Prof. PhDr. Marek Blatný, DrSc.

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