

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany,

IČO: 00023752

zastoupený prof. MUDr. Jiřím Horáčkem, Ph.D., FCMA, ředitelem

(dále též „zaměstnavatel“ nebo „NUDZ“)

a

Nezávislá odborová organizace pracovníků Národního ústavu duševního zdraví (NOO NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 41190530

zastoupena předsedou Ústavní rady Ing. Janem Hubeným

(dále též „nezávislá odborová organizace“ nebo „NOO NUDZ“)

a

Základní odborová organizace Národního ústavu duševního zdraví Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu (ZOO NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 11995092

zastoupena předsedou Výboru RNDr. Karlem Valešem, Ph.D.

(dále též „základní odborová organizace“ nebo „ZOO NUDZ“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

PREAMBULE

Základním posláním Národního ústavu duševního zdraví (NUDZ) je vědecká a výzkumná činnost zaměřená na duševní choroby a na oblast duševního zdraví. NUDZ poskytuje zdravotní služby a plní funkci klinické základny Kliniky psychiatrie a lékařské psychologie 3. LF UK.

NUDZ je držitelem „HR Excellence in Research Award“ (HR Award) za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí. Toto ocenění je zárukou evropského standardu péče o zaměstnance, otevřenost a transparentnost a kvalitu pracovního prostředí. A současně je závazkem pro pokračující rozvoj a vytváření příznivých podmínek pro pracovníky ve výzkumu a vývoji. Certifikát HR Award zahrnuje 40 principů stanovených Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců v NUDZ, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

Tato smlouva vychází z pracovněprávních a dalších předpisů, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“ nebo „ZP“), ze stanov odborových organizací a řídí se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

II.1. Odborové organizace

Zaměstnavateli budou písemně sdělována jména členů Ústavní rady (ÚR) NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ, včetně jejich změn, a to vždy do 15 dnů po zvolení nové ÚR/Výboru, eventuálně do 15 dnů poté, kdy dojde v průběhu funkčního období ke změně ve složení ÚR/Výboru.

Odborové organizace zastupují všechny zaměstnance NUDZ a mají všechna práva a povinnosti odborového orgánu. ÚR NOO NUDZ a Výbor ZOO NUDZ se zavazují, že na vyžádání poskytnou zápisy ze svých zasedání vedení NUDZ. Odborové organizace se zavazují prostřednictvím ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ umožnit 4x ročně účast zástupci zaměstnavatele na jednání ÚR NOO NUDZ, Výboru ZOO NUDZ.

II.2. Zaměstnavatel

Vedení NUDZ se zavazuje, že předsedové ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ (případně jejich zástupci) budou pravidelně zváni na všechna zasedání Kolegia ředitele a budou také dostávat zápisy z těchto zasedání.

Zaměstnavatel se zavazuje včasné a vhodně informovat odborové organizace v souladu se zákoníkem práce a v případě požadavku informace projednat. Odborové organizace se zavazují vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Zaměstnavatel předloží odborovým organizacím dvakrát (2x) ročně přehled systému odměňování zaměstnanců, dále informace o celkových platových nákladech organizace, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin dle platného platového předpisu (dále jen „**roční přehled**“). Roční přehled bude obsahovat počty zaměstnanců, informace o počtu pracovních smluv sjednaných na dobu určitou včetně trvání jednotlivých smluv na dobu určitou. Roční přehled poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím písemně (např. formou prezentace) dvakrát do roka a to za 1. pololetí do 15. 9. daného kalendářního roku a za roční zúčtovatelné období do 15. 5. následujícího kalendářního roku.

Odborové organizace vnesou k ročnímu přehledu případné dotazy, na které buď zaměstnavatel odpoví písemně, nebo se smluvní strany dohodnou na zodpovězení dotazů při společném osobním jednání. Společné jednání se uskuteční do 14 dnů od doručení dotazů zaměstnavateli, pokud se strany nedohodnou jinak.

Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní 4x ročně účast zástupců odborových organizací na jednání vedení ústavu a na vyžádání poskytne zápisy z jednání.

Způsob informování zaměstnanců o obsahu Kolegií ředitele a Porad vedení bude upřesněn během prvního pololetí 2026 po dohodě vedení a odborových organizací.

Článek III.

PRACOVNĚ PRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III.1 Odstupné

Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle § 67 odst. 1 až 4 ZP.

III.2 Pracovní doba

Rozvržení pracovní doby je upraveno pracovním řádem nebo vnitřními a provozními předpisy zaměstnavatele. Přestávky na jídlo a oddech se podle §88 a 89 ZP nezapočítávají do pracovní doby.

Pracovní poměry na dobu určitou se řídí podle § 39 ZP. Dohoda o sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je přílohou KS.

Přesčasová práce, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, se řídí ustanovením § 93 a § 93a) Zákoníku práce.

Délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání, může činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Výkon pracovní pohotovosti se řídí ustanoveními § 95 ZP.

Práce v režimu home office je upravena směrnicí S/30/2023. Tato směrnice bude v prvním pololetí roku 2026 aktualizována.

Aktualizovaná směrnice vstoupí v účinnost po projednání odborovými organizacemi.

Případné změny ve využití Sick days budou rovněž před vstoupením do účinnosti projednány s odborovými organizacemi.

III.3 Dovolená na zotavenou a překážky v práci

Vedení NUDZ bude vytvářet podmínky umožňující optimální vybírání řádné dovolené (souvisle 2 týdny v letním období, přednost mají samoživitelky/ samoživitelé s nezletilými dětmi a rodiče s dětmi do ukončení ZŠ), pokud bude zabezpečen provoz na klinice a celkový chod ústavu.

Zaměstnancům NUDZ přísluší dovolená podle § 212 odst. 2 ZP, tj. 5 týdnů v kalendářním roce.

Na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne mají nárok zaměstnanci NUDZ, kteří po celý kalendářní rok konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé (podle § 215 ZP), tj. zdravotnický personál, sociální pracovníci, a to pokud splňují podmínky dané zákonem (§ 215 ZP).

Zaměstnanci, kteří po celý kalendářní rok konají práce s laboratorními zvířaty, mají na základě této kolektivní smlouvy nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Dodatkovou dovolenou není možno převádět do dalšího roku.

Čerpání dovolené podle ZP je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci 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 takto vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji tak, aby byla vyčerpána nejpozději do poloviny následujícího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec (čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit alespoň 14 dní 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.

V pravomoci přímého nadřízeného je poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu v rozsahu nejvýše do 5-ti pracovních dnů v kalendářním roce, pokud byla vyčerpána řádná dovolená.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno dle §232.

Před skončením pracovního poměru se zaměstnanci poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k vyhledání nového zaměstnání, a to

- a) s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
 - b) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 2 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
 - c) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 5 dnů, má-li skončit pracovní poměr jinak, než je uvedeno v písmenech a) a b).
- Po vyčerpání pracovního volna podle věty první přísluší zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu pro účely využití poradenských služeb Úřadu práce České republiky, a to v rozsahu nejvýše 2 dnů v případech uvedených v písmenech a) a c) a nejvýše 1 dne v případě uvedeném v písmenu b).

III.4. Metodika hodnocení

Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům srozumitelná a jasná pravidla pro kariérní rozvoj.

Systém kariérního rozvoje pracovníků musí být co nejtransparentnější a nesmí docházet k jakékoliv formě diskriminace. Přičemž princip rovných příležitostí, respektive jejich vyrovnávání, by měl být uplatňován v co největší míře.

Systém hodnocení je upraven směrnici S/11/21 Systém vnitřního hodnocení zaměstnanců a navazuje na parametry udržení HR Award. Tato směrnice vychází z následujících právních norem a metodik: 1) doporučení komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES), k jehož principům se NUDZ zavázal, 2) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 302, odst. a), 3) zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje, 4) metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (Metodika 2017+).

Metodika hodnocení skupin, zakládání center a jejich hodnocení bude prováděna Vědeckou radou ústavu. Kritéria hodnocení zaměstnanců stanoví zaměstnavatel ve vztahu k pracovní náplni spojené se zastávaným místem.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI - POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v NUDZ v rámci stanoveném právními předpisy, především zákoníkem práce, nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízením vlády č. 443/2024 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Podrobně je upraveno Vnitřním platovým předpisem S/14/2021, který je přílohou této kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci písemný platový výměr. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci předat nový platový výměr s uvedením důvodů změny nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém změna nabývá účinnosti.

Oddělení lidských zdrojů je povinno vést záznamy o počtu odpracovaných let a měsíců v NUDZ každého zaměstnance. Na požádání předloží zaměstnanci k nahlédnutí jeho osobní spis.

IV.1 Příplatky k platu

Příplatky k platu zaměstnancům náleží v souladu s právní úpravou, zejména zákoníkem práce a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., případně nařízením vlády č. 443/2024 Sb.

Osobní příplatky jsou nenároková složka platu a mohou být přiznávány zaměstnancům za dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky a za plnění většího rozsahu pracovních úkolů. Návrh na přiznání, snížení či odebrání osobního příplatku podává přímý nadřízený zaměstnanec, o přiznání rozhoduje vedení NUDZ.

IV.2 Odměny

Při stanovení výše odměn se postupuje podle ZP (§ 134 a §134a ZP). Cílovou odměnu za splnění mimořádných a zvláště významných úkolů stanoví zaměstnavatel před zadáním úkolu a bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu po splnění. Podrobně je upraveno Vnitřním platovým předpisem S/14/2021.

Zaměstnancům NUDZ pracujícím v chemických laboratořích, kteří pracují s jedy a jinými zdraví škodlivými látkami, avšak nesplňují podmínky pro přiznání zvláštního příplatku/příplatku za ztížení pracovního

prostředí/dodatkové dovolené, může být přiznána mimořádná odměna v rámci řešeného grantu. O výši odměny rozhoduje zaměstnavatel na základě návrhu řešitele grantu a v souladu s vnitřním platovým předpisem.

IV.3 Výplata a splatnost platu

Výplatním termínem je 10. den následujícího měsíce. Pokud tento termín vyjde na den pracovního klidu, vyplácí se v nejbližším následujícím pracovním dni.

IV.4. Srážka z platu na činnost odborové organizace

Zaměstnavatel bude na žádost konkrétního člena ZOO NUDZ zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět nejpozději do 20. dne v měsíci na účet odborové organizace vedený u Fio banky, číslo účtu 2902118605/2010. Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost.

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Ve smyslu § 101 až 108 a § 322 ZP je vedení NUDZ povinno vytvářet podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu (směrnice S/20/2022 Pravidla BOZP a PO a směrnice S/22/2022 Stanovení organizace a zabezpečení požární ochrany a další navazující vnitřní normy NUDZ). Zaměstnanci jsou povinni tyto předpisy a nařízení respektovat.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené se vstupní prohlídkou, a to za předpokladu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikne pracovní poměr. Zaměstnavatel zajišťuje zdravotní prohlídky prostřednictvím poskytovatele pracovně-lékařských služeb (závodního lékaře) FN Královské Vinohrady. Zaměstnanci zařazení do kategorie I (dle §37 zák. č. 258/2000 Sb.) pak absolvují vstupní lékařskou prohlídku u svého obvodního lékaře.

Zaměstnancům bude dále umožněna rehabilitace na fyzioterapii NUDZ na základě doporučení lékaře nebo za přímou platbu. Rehabilitaci v pracovní době povoluje přímý nadřízený.

Opatření pro zdolávání mimořádných událostí, zejména pokud jde o požáry, provozní havárie a jiné obdobné mimořádné události (protipožární řád, havarijní plán, evakuační řád apod.) zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi.

Osobní ochranné pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Tento seznam tvoří přílohu kolektivní smlouvy.

Objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat vždy za účasti pověřeného člena NOO NUDZ a pověřeného člena ZOO NUDZ, kteří budou členy příslušné komise.

Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti s odborovými organizacemi provede nejméně jednou za rok na všech pracovištích kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních platných předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nejpozději do 1 měsíce od provedení kontroly předloží k projednání odborovým organizacím výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně informovat o jejich odstranění.

Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů hygienické služby, státního odborného dozoru, požární ochrany a kontrol odborových orgánů, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určité činnosti (i) a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.

Zaměstnavatel seznámí všechny zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na pracovištích, kde povaha práce vyžaduje specifický přístup k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce, lze případné odlišnosti zajištění BZOP doplnit v dodatku KS.

Zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude usilovat o dodržování normativů kvality prostředí na pracovištích, tj. zajistí zaměstnancům dobré pracovní prostředí a ochranu zdraví a tomu odpovídající standardy pracovních podmínek.

Zaměstnavatel se zavazuje, že písemně seznámí odborové organizace se seznamem osobních ochranných pracovních prostředků, způsobem jejich přidělování a projedná s odborovými organizacemi změny v tomto seznamu.

V souladu s ustanoveními § 108 odst. 1 ZP zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti odborovým organizacím a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.

Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (§ 103 odst. 1 písm. l) ZP).

Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s odborovými organizacemi. Odborové organizace budou informovány o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.

Zaměstnavatel bude předávat kopii záznamu o pracovním úrazu odborovým organizacím neprodleně po jeho sepsání. Odborové organizace jsou povinny se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly v písemné podobě doručeny. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvat odborové organizace a projedná s nimi do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je předchozí kalendářní rok.

Zaměstnavatel zajistí v případě, kdy je zaměstnanec uznán za zdravotně postiženého v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti, vhodné pracovní místo, pokud takové vhodné pracovní místo v organizaci existuje, event. bude účinně napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel odškodnění pozůstalému manželovi/manželce a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 300.000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 300.000,- Kč.

Článek VI. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY

VI.1 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel bude trvale pomáhat vytvářet podmínky pro stravování zaměstnanců, ať již formou závodního nebo veřejného stravování, a to v souladu s § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou Ministerstva financí č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, preferenčně v interních prostorách NUDZ k tomu určených. Příspěvek na stravování bude poskytován z FKSP a jeho výše se bude řídit platnou kolektivní smlouvou.

O způsobu zajištění stravování bude v přiměřeném předstihu informovat zaměstnavatel zaměstnance prostřednictvím hromadného e-mailu. Při změně formy stravování či provozovatele bude zaměstnavatel zaměstnance informovat s dostatečným předstihem prostřednictvím hromadného e-mailu. Při změně provozovatele stravování budou odborové organizace zapojeny do přípravy zadávacích podmínek.

VI.2. Péče o předškolní děti a rovné příležitosti

Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud to ekonomická situace zaměstnavateli umožní, bude zajišťovat v roce 2026 provoz dětské skupiny. V případě organizačních změn, které by zasahovaly do stávajících prostor dětské skupiny, zaměstnavatel vynaloží náležité úsilí, aby byl zajištěn přesun dětské skupiny do vhodných prostor v rámci budovy ústavu.

Odborové organizace budou pomáhat vytvářet podmínky pro zajištění provozu dětské skupiny.

V případě, že bude vypsán dotační program MPSV, zavazuje se zaměstnavatel podat žádost ve spolupráci s odborovými organizacemi, pokud splní podmínky dotačního programu a dotační program nebude představovat ekonomické riziko (např. splní podmínku obsazenosti).

VI.3 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Výše základního přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně na mzdy a náhrady mzdy a odměny. Příděl je používán v souladu s § 48 odst. 8 zákona č. 218/2000 Sb., ve znění účinném v době užití prostředků.

Maximální měsíční příspěvek zaměstnavatele na produkty spoření na stáří je od září roku 2024 částka 500,- Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Tato částka může být upravena dodatkem v závislosti na výši čerpání v posledním čtvrtletí roku 2024. Maximální měsíční příspěvek 500,-Kč je podmíněn tím, že zaměstnanec si hradí sám produkty spoření na stáří v minimálně stejné výši, jako je aktuální maximální příspěvek zaměstnavatele. Pokud si zaměstnanec hradí produkty spoření na stáří v nižší výši, je příspěvek zaměstnavatele ve stejné výši, jako je aktuální příspěvek zaměstnance. Pokud si zaměstnanec nehradí sám žádný produkt spoření na stáří, neposkytne mu zaměstnavatel žádný příspěvek na spoření.“

Společná ustanovení pro organizační složky státu i státní příspěvkové organizace jsou obsažena v § 65 rozpočtových pravidel.

FKSP je určen k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců ústavu a jejich rodinných příslušníků. Za rodinného příslušníka se považují manžel (manželka), druh (družka) a nezaopatřené děti.

„PREDIKCE FKSP 2026

Příjmy na rok 2026:

Počáteční stav k 1.1.2026 (odhad)	5 521 638,- Kč
Příděl na rok 2026 (1% z ročního objemu platových nákladů - odhad)	2 475 380,- Kč
FKSP celkem na rok 2026 (odhad)	7 997 018,- Kč

Výdaje na rok 2026:

Příspěvek na stravování (60 Kč - odhad)	4 219 200,- Kč
Sociální výpomoc	0,- Kč
Dary (max. 15% přidělu)	240 000,- Kč
Produkty spoření na stáří (50% základního přidělu)	696 000,- Kč
Příspěvek na zájmové činnosti organizované NUDZ	120 000,- Kč
Multisport	40 800,- Kč
Výdaje celkem (odhad)	5 316 000,- Kč
Rezerva (příjmy celkem – výdaje celkem)	2 681 018,- Kč

VI.3.1. Použití FKSP

S ohledem na legislativu a její možné změny bude způsob čerpání prostředků z fondu FKSP dále upřesněn po jednání odborových organizací a vedení NUDZ během prvního pololetí 2026.

O způsobu čerpání prostředků z FKSP budou spolurozhodovat odpovědný zástupce NUDZ a odborových organizací v souladu s §225 Zákoníku práce. Čerpání prostředků z FKSP není podmíněno členstvím v odborové organizaci. S ohledem na hrozbu vyčerpání fondu FKSP bude změna čerpání prostředků (zejména snížení příspěvku na stravování) z FKSP v roce 2026 předmětem jednání OO a vedení NUDZ do poloviny roku 2026.

Z fondu bude poskytován příspěvek na stravování pro ty zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru s minimálním pracovním úvazkem 0,6. Příspěvek na stravování bude zajištěn formou karty Edenred, na kterou budou nahrány odpovídající kredity pověřenými zaměstnanci zaměstnavatele měsíčně (zpětně, vždy za předešlý měsíc), a to dle počtu odpracovaných dnů; za jeden odpracovaný den se považuje směna, ve které zaměstnanec konal práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce. Smluvní strany se dohodly, že v průběhu roku 2026 projednají možnost přechodu na poskytování příspěvku na stravování formou stravenkového paušálu, a to včetně jeho podmínek a dopadů na zaměstnance i zaměstnavatele.

Nárok na příspěvek na stravování nevzniká v době čerpání řádné dovolené, v době dočasné pracovní neschopnosti, a během služební cesty nebo během studijního volna. Zaměstnanci se přiznává další příspěvek na stravování za pracovní směnu, která trvá v úhrnu včetně přestávky v práci více než 11 hodin. Hodnota stravenky odpovídající výši příspěvku z FKSP činí 60,- Kč. V případě nutnosti může být během roku příspěvek z FKSP změněn a také může dojít ke změně ve způsobu poskytování příspěvku.

Pokud to účetní stav fondu dovolí, lze z fondu poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, případně jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, pokud nebude zákonem upraveno odlišně. Výši sociální výpomoci projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nejvýše 50 000,- Kč, v případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvýše 60 000,- Kč. V případě mimořádně tíživé situace může zaměstnanec požádat o podporu ještě právě jednou v daném kalendářním roce. Poskytnutí výše uvedené sociální výpomoci podléhá vždy schválení zaměstnavatele a obou odborových organizací, přičemž smluvní strany musí být vždy ve shodě.

O výpomoc požádá zaměstnanec písemně prostřednictvím zástupce svého organizačního útvaru v NOO NUDZ nebo ZOO NUDZ, pokud zaměstnanec není členem žádné odborové organizace, může písemně požádat o výpomoc přímo zaměstnavatele. Sociální výpomoc je vyplácena v hotovosti a podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. Dary z FKSP lze poskytovat pouze zaměstnancům NUDZ. Celková výše darů z prostředků FKSP nesmí překročit částku 15% z přídelu do fondu na běžný rok. Věcné dary nepodléhají zdanění do výše 2 000,-Kč, peněžní dary jsou zdaňovány s platem. Zaměstnavatel je povinen upozornit odborové organizace na zaměstnance, kteří splňují podmínky pro poskytnutí odměn z FKSP při životních výročích 50ti let věku (a každých dalších 5-ti let věku) a při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Zaměstnancům NUDZ

náleží v těchto případech odměna ve výši 4 000,- Kč (při pracovním úvazku 1,0, při nižším pracovním úvazku se poměrně krátí), pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trvá minimálně 2 roky. V případě, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval více než 20 let, bude mu při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně poskytnutý dar ve výši 8 000,- Kč (poměrně se krátí při nižším pracovním úvazku).

Z fondu FKSP lze poskytnout příspěvek na zájmové činnosti organizované NUDZ. Jedná-li se o kulturní či sportovní akci je nutné s dostatečným předstihem písemně nahlásit ÚR NOO NUDZ a Výboru ZOO NUDZ a následně přiložit fakturu. Lze též přispívat na vybavení pro zájmovou či sportovní činnost, které je půjčováno zaměstnancům. Výše příspěvku musí být schválena ÚR NOO NUDZ, Výborem ZOO NUDZ a zaměstnavatelem, tak aby nebyla narušena rozpočtová kázeň fondu FKSP.

Z fondu FKSP bude poskytnut příspěvek na produkty spojení na stáří zaměstnancům v souladu s ustanovením odst.1 a 2 čl. VI.3 této smlouvy. Příspěvek zaměstnavatele bude zajištěn formou měsíčního přispívání na produkt spojený se stářím. Zaměstnanec si produkt spojený se stářím sjedná z vlastní iniciativy a zaměstnavateli předá potřebné dokumenty k produktu. Zaměstnanci budou informováni oddělením lidských zdrojů o tom, jaké dokumenty mají zaměstnavateli dodat. Příspěvek bude náležet zaměstnancům NUDZ po skončení zkušební doby, a to během trvání pracovního poměru.

Po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené a v době, kdy zaměstnanec čerpá neplacené volno, pokud je tato doba delší než jeden celý kalendářní měsíc, zaměstnanci příspěvek dle tohoto odst. 3 tohoto článku VI. nepřísluší. Dále bude postupováno v souladu s novou právní úpravou.

Zaměstnavatel uzavřel se společností MultiSport Benefit, s.r.o. smlouvu o poskytování služeb, na základě které bude zaměstnancům poskytnuta možnost využívat jako benefit program Multisport. Zaměstnavatel bude z fondu FKSP poskytovat zaměstnancům, kteří vstoupí do programu Multisport, měsíční příspěvek na program Multisport ve výši 100,- Kč. Podmínkami pro využívání tohoto benefitu je jednak podání žádosti o zařazení do programu Multisport zaměstnancem, a dále též uzavření dohody o srážkách z platu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na úhradu nedotované části poplatku za využívání programu Multisport.

Článek VII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

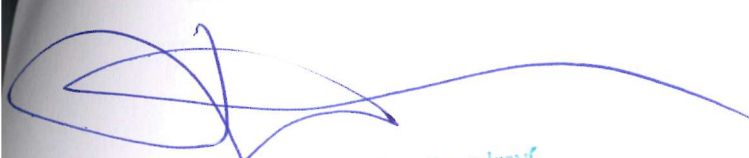
Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do 31.12.2026 a nabývá platnosti a účinnosti podpisem všech smluvních stran.

Smluvní strany seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí vyvěšení kolektivní smlouvy na intranetových stránkách NUDZ a zajistí, aby byla k nahlédnutí na personálním oddělení a pracovištích zaměstnavatele.

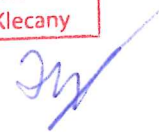
Plnění této kolektivní smlouvy bude pravidelně kontrolováno na zasedáních NOO NUDZ a ZOO NUDZ.

Pro zaměstnance NUDZ je kolektivní smlouva k dispozici u předsedy ÚR NOO NUDZ, u předsedy ZOO NUDZ, u ředitele NUDZ a na intranetových stránkách NUDZ.

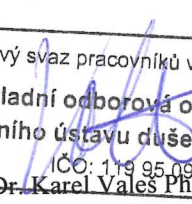
V Klecanech dne 29.12......2025


prof. MUDr. Jiří Horáček, Ph.D., FCMA
ředitel NUDZ

Nezávislá odborová organizace
pracovníků
NÁRODNÍHO ÚSTAVU DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ
Topolová 748, 250 67 Klecany


Ing. Jan Hubený

předseda NOO NUDZ


Odborový svaz pracovníků vědy a výzkumu
Základní odborová organizace
Národního ústavu duševního zdraví
IČO: 119 95 092
RNDr. Karel Valeš Ph.D.

předseda ZOO NUDZ

Příloha :

Vnitřní platový předpis

Systém vnitřního hodnocení zaměstnanců NUDZ

Dohoda o sjednávání prac. poměrů na dobu určitou

Seznam ochranných pracovních pomůcek

Dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací o podmínkách pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

*dle ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákoník práce“)*

Účastníci dohody:

Národní ústav duševního zdraví

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany, IČO: 00023752
zastoupená ředitelem prof. MUDr. Jiřím Horáčkem, Ph.D., FCMA.

a

Nezávislá odborová organizace pracovníků Národního ústavu duševního zdraví (NOO NUDZ)

(dříve NOO pracovníků Psychiatrického centra Praha)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 41190530

zastoupena předsedou Ústavní rady Ing. Janem Hubeným

(dále též „nezávislá odborová organizace“ nebo „NOO NUDZ“)

a

Základní odborová organizace Národního ústavu duševního zdraví Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu (ZOO NUDZ)

se sídlem Topolová 748, 250 67 Klecany

IČO: 11995092

zastoupena předsedou Výboru RNDr. Karlem Valešem, Ph.D.

(dále též „základní odborová organizace“ nebo „ZOO NUDZ“)

uzavírají ve smyslu ustanovení 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce tuto

dohodu o podmínkách pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou:

I.

Národní ústav duševního zdraví (dále jen „NUDZ“) jako zaměstnavatel a u něj působící „NOO NUDZ“ a „ZOO NUDZ“ s ohledem na to, že u zaměstnavatele jsou dány důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na NUDZ jakožto zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má takovou práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, uzavírají tuto dohodu, která blíže vymezuje důvody a upravuje podmínky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v souladu s ustanovením 39 odst. 4 zákoníku práce.

II.

Účastníci této dohody se dohodli na následující úpravě:

1. K důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce náleží zejména tyto důvody:
 - a) NUDZ je státní příspěvkovou organizací, jejíž hlavním předmětem je vědecká a výzkumná činnost zaměřená na duševní choroby a na oblast duševního zdraví, na které získává finanční prostředky zejména z účelově vázaných prostředků, typicky v rámci grantových projektů. Tyto finanční prostředky jsou však vždy poskytovány na omezenou časovou dobu, tudíž objem peněz na danou činnost, které má zaměstnavatel k dispozici, se každým rokem mění a nelze jej předem předvídat. Práce vykonávané zaměstnanci v NUDZ, zejména těmi, kteří se podílejí na řešení grantových projektů, často představují činnosti, jejichž trvání je omezeno jen na určité období (typicky po dobu trvání projektu), a tak panuje nejistota o tom, zda v následujícím období budou k dispozici finanční prostředky umožňující provádět další výzkumnou činnost (jiný výzkumný úkol v rámci jiného projektu).
 - b) Náklady na výše uvedené zaměstnance fakticky nelze financovat z jiných zdrojů a žádný jiný přístup by neumožnil, aby NUDZ svou činnost vykonával na dosavadní vysoké úrovni a přispíval tak mj. ke zvyšování úrovně poznání a vzdělanosti a k využití výsledků vědeckého výzkumu v praxi. Navíc i samotný charakter jednotlivých vykonávaných činností je obvykle určen náplní konkrétního projektu a dobou jeho trvání. Druh a rozsah prací, které by měli zaměstnanci zúčastnění na projektu vykonávat, se proto z povahy věci mění v závislosti na konkrétním projektu. Také z tohoto hlediska nelze po NUDZ spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má takto vymezenou práci vykonávat, navrhl automaticky založení pracovního poměru na dobu neurčitou.
 - c) Zajištění financování (ať již průběžného či časově omezeného) určuje podmínky, za kterých vůbec teprve přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové. Tudíž převážně na něm závisí, zda může být pracovní poměr uzavřen alespoň na dobu určitou, nebo zda k uzavření pracovního poměru vzhledem k ekonomickým podmínkám vůbec nelze přistoupit. Vzhledem k nastíněným specifikům zajišťování financování není NUDZ provozně schopen zajistit zaměstnávání dotčených zaměstnanců automaticky na dobu neurčitou.
 - d) K naplňování účelu hlavní činnosti NUDZ přispívá i zaměstnávání studentů v pracovním poměru, neboť i z jejich řad se posléze rekrutují odborní pracovníci podílející se na výzkumu prováděném na NUDZ. Studenti však z povahy věci vyžadují zvýšený dohled a odborné vedení. To platí tím spíše, když jde o tak náročnou oblast, jakou je výzkum. Uvedené klade na NUDZ značné provozní nároky, neboť musí coby zaměstnavatel věcně, personálně a finančně zajistit odborné vedení těchto studentů, třebaže objem finančních prostředků i zaměstnanců, kteří jsou schopni studenty odborně vést, se na NUDZ každoročně mění. NUDZ nemůže účinně ovlivnit dobu trvání studia studenta, ani nemá jistotu, zda student studium úspěšně dokončí, a tak vzhledem k povaze vykonávané činnosti nemůže zaměstnat ne zcela kvalifikované pracovníky na dobu neurčitou.
 - e) Zvláštní povaha práce studentů pak spočívá v tom, že se zpravidla jedná o plnění pracovních úkolů souvisejících s realizací studijního programu (pregraduální a postgraduální studium), přičemž činnosti těmito studenty vykonávané jsou věcně přizpůsobeny potřebám studentů a časově omezeny na období akademického roku nebo výuky v akademickém roce, resp. na dobu studia konkrétního studenta.
 - f) Vzhledem ke shora uvedenému je zaměstnavatel nucen uzavírat, resp. prodlužovat opakovaně, pracovní poměr na dobu určitou s těmi zaměstnanci, kteří se podílejí na řešení jednotlivých projektů a kteří vykonávají práce financované z výše uvedených zdrojů. Z výše uvedených hledisek rovněž nelze na NUDZ spravedlivě požadovat, aby sjednával pracovní poměry na dobu neurčitou v případě studentů.

2. Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou v souladu s ust. 39 odst. 4 zákoníku práce a touto dohodou jsou následující:
- a) NUDZ musí při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou brát ohled vedle zvláštní povahy práce, na jejíž výkon se pracovní poměr na dobu určitou uzavírá, nejen na své potřeby, ale i na okolnosti hodné zvláštního zřetele na straně zaměstnance.
 - b) Pracovní poměr, jehož předmětem jsou činnosti hrazené výhradně z prostředků určitého projektu, se uzavírá zásadně až po schválení tohoto projektu. Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou zpravidla odpovídá době trvání daného projektu.
 - c) Pracovní poměr na dobu určitou se studentem je uzavírán z důvodu úzkého sepětí práce vykonávané studentem s jeho studiem, a to zpravidla na akademický rok, maximálně na dobu studia studenta.
 - d) Výše úvazku sjednaného v pracovní smlouvě (včetně prodlužování a opakování) musí odpovídat charakteru příslušného pracovního místa. Se zaměstnancem, s nímž má NUDZ uzavřen pracovněprávní vztah (včetně pracovního poměru na dobu určitou), může NUDZ vedle toho sjednat za zde stanovených podmínek také další pracovní poměr na dobu určitou, pokud sjednané práce v takovém dalším pracovněprávním vztahu nebudou stejně druhově vymezeny.
 - e) V souladu s Evropskou chartou pro vědecké pracovníky se zaměstnavatel zasadí o to, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a bude se co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek těchto zaměstnanců uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici EU o práci na dobu určitou.

3. Do okruhu zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou týkat, jsou zahrnuti:

- **Zaměstnanci s přímou účastí na projektech**, tzn. výzkumní a vývojoví pracovníci nebo někteří administrativní pracovníci, s nimiž zaměstnavatel sjedná pracovní poměr na práce v konkrétním projektu, který je financován z účelově vázaných prostředků, jejichž poskytování je vymezeno druhem pracovních aktivit a časově ohraničeno;
- **Studenti pregraduálního a postgraduálního studia**, kteří budou vykonávat práci u zaměstnavatele v pracovním poměru, a u nichž bude tato činnost spjata buď s realizací studijního programu studenta nebo s výzkumnou, vývojovou či tvůrčí činností studenta v rámci jeho studia, popř. se závěrečnou (např. disertační) prací studenta.

III.

1. Všichni zaměstnanci, kterých se týká jiný postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, mohou požádat se souhlasem bezprostředně nadřízeného pracovníka o uzavření smlouvy na dobu neurčitou.
2. Zaměstnanec může požádat o posouzení své odborné činnosti a výzkumného potenciálu vědeckou radu Národního ústavu duševního zdraví, tento posudek slouží jako doplňující materiál pro posouzení Personální komisí, která o udělení smlouvy rozhoduje.
3. V případě negativního výsledku jednání Personální komise se může dotčený zaměstnanec zúčastnit opětovného projednávání dané záležitosti. Může v tomto případě požádat také o přítomnost svého nadřízeného či zástupce, kterého určí, ombudsmana, nebo zástupce odborů. Každý zaměstnanec si může vyžádat písemné zdůvodnění v případě negativního rozhodnutí Personální komise, které obdrží do 14 dnů.

IV.

1. Zaměstnavatel má povinnost upozornit písemně zaměstnance se smlouvou na dobu určitou na blíží se datum ukončení stávajícího pracovního poměru dle příslušné pracovní smlouvy, a to 3 měsíce před tímto datem. Současně informuje HTS nadřízeného zaměstnance o této skutečnosti. Pro HTS a Kliniku NUDZ je informace předána příslušnému náměstkovi, pro Úsek ředitele řediteli NUDZ, pro Úsek vědecký a vzdělávací jsou informováni vedoucí VP a vedoucí výzkumných center, ve kterých je zaměstnanec organizačně zařazený.
2. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance o jeho dalším působení v NUDZ nejpozději 2 měsíce před ukončením pracovního poměru na dobu určitou.

V.

1. Účastníci dohody projevili shodu a společný zájem v otázce postupného zvyšování podílu zaměstnanců v úseku vědeckém (spadající mezi zaměstnance uvedené pod bodem II/3. této dohody; tj. zaměstnanci s přímou účastí na projektech), se kterými bude uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou.
2. Zaměstnavatel připraví během prvního pololetí roku 2026 novou koncepci prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou. Tato koncepce bude uvedena v účinnost po schválení odborovými organizacemi. Součástí nové koncepce bude též stanovení zvláštního režimu pro vědecko-technické pracovníky, jejichž odbornost, zkušenosti a každodenní praktický přínos mají pro zaměstnavatele zásadní význam a nejsou odvislé od jejich průběžného akademického vzdělávání. Dalšími principy této koncepce bude uzavírání pracovních smluv na celou dobu trvání vědeckého projektu a dále jasné stanovení časového horizontu a stupně dosažených výsledků a vědeckých zkušeností k uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou.
3. Zaměstnavatel se zavazuje pro případ, kdy bude zaměstnanec s přímou účastí na projektech, který má uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, žádat banku či stavební spořitelnu o půjčku či úvěr, vystavit na žádost takového zaměstnance potvrzení o příjmech, zahrnující též informace týkající se důvodu uzavření smlouvy na dobu určitou včetně možností jejího prodloužení.

VI.

1. Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou, a to do 31.12.2026.
2. Tuto dohodu je možné měnit či doplňovat pouze na základě dohody smluvních stran formou písemných vzestupně číslovaných dodatků.

V Klecanech dne 29.12.2025

Národní ústav duševního zdraví
Topolovská 748, 250 67 Klecany
Česká republika IČO: 00023752

prof. MUDr. Jiří Horáček, Ph.D., FCMA
Ředitel NUDZ

Odborový svaz pracovníků vědy a výzkumu

Základní odborová organizace
RNDr. Karel Válek Ph.D.
Národní ústav duševního zdraví
Předseda ZO NUDZ

Nezávislá odborová organizace
pracovníků
NÁRODNÍHO ÚSTAVU DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ
Topolovská 748, 250 67 Klecany

Ing. Jan Hubený
Předseda NOO NUDZ

Příloha

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 1.
Pracovní zařazení profese: sestra

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKŮ

		FYZIKÁLNÍ										CHEMICKÁ (vč. nanomateriálů)				BIOLOGICKÉ Činitele obsažené v				JINÁ RIZIKA							
		mechanická								tepelná		elektrická		radiační (záření)		aerosoly		kapaliny		aero- solech	kapalinách		materiálech, osobách, zvířatech apod.	utonutí	nedostatek kyslíku	nedostatečná viditelnost	
		náraz	uklouznutí	pád z výšky	vibrace	statické stlačení části těla	oděvní, perforace, řezné a jiné rány, kousnutí, bodnutí	zachycení, usťipnutí	hluk	teplo, oheň	chlad	úraz elektrickým proudem	statická elektřina	neionizující	ionizující	pevné	kapalné	ponoření	postříkání, rozprašení, výtřsknutí	přímý a nepřímý kontakt	postříkání, rozprašení, výtřsknutí	přímý a nepřímý kontakt					
A	lebka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
B	celá hl.																										
C	uši / sluch <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
D	oči / zrak <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
E	obličej <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
F	dýchací orgány <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
G	ruce <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	X						X																			
H	paže (části) <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
I	nohy (chodidla) <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	X	X																								
J	nohy (části) <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
K	pokožka <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
L	trup / břicho <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
M	část těla <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																										
N	celé tělo <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>						X																				

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 2.

Pracovní zařazení profese: výzkumný pracovník, laborant, pracovník zvířetníku, ergoterapeut, fyzioterapeut

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKŮ

		FYZIKÁLNÍ										CHEMICKÁ (vč. nanomateriálů)					BIOLOGICKÉ Činitele obsažené v				JINÁ RIZIKA						
		mechanická				tepelná		elektrická		radiální (záření)		aerosoly		kapaliny			aero- solech		kapalinách		materiálech, osobách, zvířatech apod.		utonutí	nedostatek kyslíku	nedostatečná viditelnost		
		náraz	uklouznutí	pád z výšky	vibrace	statické stlačení	části těla	odření, perforace, řezné a jiné rány, kousnutí, bodnutí	zachycení, usknutí	hluk	teplo, ohně	chlad	úraz elektrickým proudem	statická elektřina	neionizující	ionizující	pevné	kapalné	postříkání, rozprašení, vylisování	plyny, páry	pevných a kapalných	přímý a nepřímý kontakt	postříkání, rozprašení, vylisování	přímý a nepřímý kontakt			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
hlava	lebka																										
	celá hl.																										
	uši / sluch																										
	oči / zrak																										
	obličej																										
	dýchací orgány																										
	ruce																										
	paže (části)																										
	nohy (chodidla)																										
	nohy (části)																										
	pokožka																										
	trup / břicho																										
	část těla																										
	celé tělo																										

pozn. neionizující záření pouze laborant MR, biologické činitele, chemické látky jen v laboratoři, popř. zvířetníku

Národní ústav duševního zdraví

platnost od: 1.12.2022 zpracovatel: Blanka Kožená

2

CRDR s.r.o. | +420 724 888 101 | info@bozp.cz | www.BOZP.cz

pobočky: Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Hl. Králové, České Budějovice

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 3.
Pracovní zařazení profese: skladník

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKŮ

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBER A POUŽITÍ CHEMIKÁRIJ																																		
FYZIKÁLNÍ														CHEMICKÁ (vč. nanomateriálů)						BIOLOGICKÉ Činitele obsažené v				JINÁ RIZIKA										
mechanická														tepelná		elektrická		radiální (záření)		aerosoly		kapaliny		plyny, páry		aero- solech	kapalinách		materiálech, osobách, zvířatech apod.		utonutí			
																				pevné	kapalné													
náraz		uklouznutí	pád z výšky	vibrace	statické stlačení	části těla	oděvní, perforace, řezné a jiné rány, kousnutí, bodnutí	zachycení, usklípnutí	hluk	teplo, oheň	chlاد	úraz elektrickým proudem	statická elektřina	neionizující	ionizující	prach, vlákna, dýmy, výpary	mihy, jemné mihy	ponoření	postříkání, rozprašení, výtisknutí	20	21	22	23	24	25	26								
lebka		A																																
celá hl.		B																																
uši / sluch		C																																
oči / zrak		D																																
obličej		E																																
dýchací orgány		F																																
ruce		G																																
paže (části)		H																																
nohy (chodidla)		I																																
nohy (části)		J																																
pokožka		K																																
trup / břicho		L																																
část těla		M																																
celé tělo		N																																

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 4.
Pracovní zařazení profese: údržbař

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKU

[illegible]

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 5.

Pracovní zařazení profese: uklízečka

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKŮ

FYZIKÁLNÍ												CHEMICKÁ (vč. nanomateriálů)						BIOLOGICKÉ Činitele obsažené v				JINÁ RIZIKA				
1	2	3	4	5	6	7	8	tepelná		elektrická		radiální (záření)		aerosoly		kapaliny		plyny, páry	aero- solech	kapalinách		materiálech, osobách, zvířatech apod.	23	24	25	26
								teplo, oheň	chlád	úraz elektrickým proudem	statická elektřina	neionizující	ionizující	pevné	kapalné	ponoření	postříkání, rozprašení, výtřsknutí			přímý a nepřímý kontakt	postříkání, rozprašení, výtřsknutí					
								náraz	uklouznutí	pád z výšky	vibrace	statické stlačení	části těla	oděnění, perforace, řezné a jiné rány, kousnutí, bodnutí	zachycení, usklípnutí	hluk										
A	lebka																									
B	celá hl.																									
C	uši / sluch																									
D	oči / zrak					X																				
E	obličej																									
F	dýchací orgány																									
G	ruce					X	X																			
H	paže (části)																									
I	nohy (chodidla)	X	X		X																					
J	nohy (části)																									
K	pokožka																									
L	trup / břicho																									
M	část těla																									
N	celé tělo					X																				

Pořadové číslo dle seznamu v kapitole 4.9 : 6.
Pracovní zařazení profese: kuchař, pomocné práce v kuchyni

TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR A POUŽITÍ OCHRANNÝCH PROSTŘEDKU

		FYZIKÁLNÍ										CHEMICKÁ (vč. nanomateriálů)						BIOLOGICKÉ Činitele obsažené v				JINÁ RIZIKA									
		mechanická									tepelná		elektrická		radiální (záření)		aerosoly		kapaliny		plyny, páry		aero- solech		kapalinách		materiálech, osobách, zvířatech apod.		utonutí		
																	pevné	kapalné													
hlava	lebka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26				
	celá hl.	náraz	uklouznutí	pád z výšky	vibrace	statické stlačení	odětní, perforace, řezné a jiné rány, kousnutí, bodnutí	zachycení, usklípnutí	hluk	teplo, oheň	chlád	úraz elektrickým proudem	statická elektřina	neionizující	ionizující	prach, vlákna, dýmy, výpary	mlhy, jemné mlhy	ponoření	postříkání, rozprašení, vyltysknutí			přímý a nepřímý kontakt	postříkání, rozprašení, vyltysknutí	přímý a nepřímý kontakt							
																				</											

Národní ústav duševního zdraví
Topolová 748, Klecany 250 67
Česká republika, IČ: 00023752