



METODICKÝ POKYN PRO VYPLŇOVÁNÍ DOTAZNÍKU

Úvod

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

Kontakt

Úvod

ISPP - "Informační systém o pracovních podmínkách" je pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný kalendářní rok. Šetření se v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně provádí od roku 1993. Jeho účelem je mapovat a analyzovat kolektivní vyjednávání v České republice. Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím (ČNB, VÚPSV apod.) přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

K průběhu šetření a k výstupům se vyjadřuje komise, složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, CERGE EI, VŠE v Praze a dalších institucí.

Zpracováním dat je pověřena firma TRIXIMA spol. s r.o., která ve spolupráci s ČMKOS připravila tuto metodickou pomůcku.

Sběr dat se realizuje formou vyplnění dotazníku nebo využíváním "Počítačového programu pro vyhodnocování obsahu kolektivních smluv", nebo přímým zpracováním dat z kolektivních smluv.

Za účelem jednotného pojetí sledovaných ukazatelů a tím i získání objektivních výstupů ze systému je nutné ve všech případech při získávání údajů postupovat stejně a respektovat níže uvedené pokyny.

Dále je nutno:

- zajistit, aby pro vyhodnocení byla k dispozici komplexní kolektivní smlouva včetně příloh
- uvést název zaměstnavatele a základní organizace uzavírajících kolektivní smlouvu
- uvést IČO zaměstnavatele v záhlaví dotazníku
- uvést NUTS (kraj) zaměstnavatele v záhlaví dotazníku
- uvést typ zaměstnavatele v záhlaví dotazníku (podnikatelský subjekt, Veřejná služba a správa, Obce a kraje)

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

Návod pro vyplňování otázek v dotazníku

(vysvětlení dle číselného označení v dotazníku)

Dotazník je koncipován tak, že při zadání nové kolektivní smlouvy jsou všechny odpovědi (ano–ne) nevyplněny. Při vyplňování dotazníku je potom nutné na každý dotaz odpovědět buď ano nebo ne.

Vzhledem k široké škále možností lze u některých sledovaných ukazatelů (např. rozsah poskytování pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance, rozsah příplatků apod.) v případě kladné odpovědi vybrat některou z nabízených možností.

Pokud nebyla žádná z nabízených možností v kolektivní smlouvě dohodnuta, lze využít doplňující kolonku:

- „pokud ano, v jakém rozsahu“ bylo plnění poskytnuto?
- „pokud ano, jaké další podmínky“ byly sjednány?
- „jinak – uveďte jak“?

Ve výstupních sestavách se toto hodnocení neobjevuje, slouží pouze hodnotiteli kolektivních smluv.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

2. Spolupráce smluvních stran

2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

a) Uvede se ano, pokud je v kolektivní smlouvě sjednán výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy zaměstnavatelem nebo je z KS patrné, že jsou srážky provedeny na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace (§ 146 písm. c) zákoníku práce).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán závazek zaměstnavatele k úhradě pojistného za zaměstnance, dlouhodobě uvolněného k výkonu odborové funkce (§ 26a zákona č. 592/1992 Sb. a § 25a zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán časový rozsah poskytovaného pracovního volna odborovým funkcionářům s náhradou mzdy dle § 203 odst. 2 písm. a) až c) ZP.

d) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizovány podmínky pro výkon činnosti odborové organizace. Pokud ano, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou podmínky konkretizovány jiným způsobem, uvedou se v kolonce „jiné, jaké“.

2.2 Pluralita odborových organizací

a) Uvede se, kolik odborových organizací působí u zaměstnavatele. V případě, že jich působí více než jedna, vybere se z nabízených možností postup, jakým způsobem je uzavírána kolektivní smlouva. Pokud byl v KS dohodnut jiný postup dle § 24 odst. 2 ZP, popíše se, o jaký postup se jedná.

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě adresován způsob informování a projednávání s ohledem na počet odborových organizací působících u zaměstnavatele.

2.3 Informování

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán způsob, forma nebo přesné termíny poskytování informací odborové organizaci (§ 278 ZP).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah informování odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP.

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě stanoven závazek informování o růstu mezd v členění dle pohlaví.

d) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě stanoven závazek informování o růstu mezd v členění dle jednotlivých složek mzdy.

e) Uvede se, zda je nebo není zaměstnavatel povinen poskytovat nadnárodní informace dle § 288 ZP. Pokud ano, uvede se, zda jsou v kolektivní smlouvě stanovena pravidla spolupráce mezi zaměstnavatelem a evropskou radou zaměstnanců.

2.4 Projednávání

a) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky postupu projednávání materiálů s odborovou organizací (např. jestli byly dohodnuty přesné postupy a termíny při projednání, forma projednávaných informací, specifikace pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g) ZP, § 278 odst. 3 ZP)

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah projednávaných informací s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP.

2.5

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána činnost komise pro výklad a plnění závazku z KS (např. paritních komisí, dohodovací skupina apod.).

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

3. Pracovní poměr a jeho změny

3.1 Odstupné dle § 67 odst. 1 ZP

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši jednonásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uveďte se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uveďte se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uveďte se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

3.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uveďte se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

3.3

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného dle § 67 ZP. Pokud jsou sjednány, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou sjednány jiné podmínky, za nichž zaměstnanci zvýšené odstupné náleží, uvedou se v kolonce „jiné“.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

4. Pracovní doba a dovolená

4.1

Vyplní se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána délka pracovní doby (§ 79 zákoníku práce). Pokud ano, uveďte se délka, a to buď obecně pro celou organizaci jako celek (bez rozlišení pracovních režimů), nebo diferencovaně podle uvedených pracovních režimů. Nelze uvést obě možnosti.

4.2

Uveďte se, zda kolektivní smlouva obsahuje podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo ne. Pokud ano, uveďte se délka vyrovnávacího období, ve kterém pracovní doba bez práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně – maximálně lze uvést 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 83 zákoníku práce).

4.3

Uveďte se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno pružné rozvržení pracovní doby dle § 85 zákoníku práce.

4.4

Uveďte se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán nižší maximální objem nařízené práce přesčas než horní limit daný § 93 zákoníku práce. Pokud ano, uveďte se celkový počet přesčasových hodin, který musí být nižší než 150 hodin za rok.

4.5

Uveďte se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno vyrovnávací období, ve kterém nesmí práce přesčas v průměru překročit 8 hodin týdně – maximálně lze uvést 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 93 odst. 4 zákoníku práce).

4.6

Uveďte se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno prodloužení dovolené na zotavenou nad rámec § 211–223 zákoníku práce. Pokud ano, uveďte se prodloužení o dny nebo o týdny.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

5. Odměňování zaměstnanců

5.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán mzdový vývoj. Pokud je sjednán, vybere se pouze jedna z nabízených variant sjednání mzdového vývoje. Vždy je třeba vycházet z formulace sjednané v kolektivní smlouvě a podle toho označit jednu odpovídající variantu. Je samozřejmé, že vyjmenované možnosti se vzájemně propojují – jakékoliv zvýšení ať již mzdových tarifů, průměrné nominální mzdy, průměrné reálné mzdy má např. dopad do zvýšení celkového objemu mzdových prostředků. Kombinací uvedených se uvede v případě, že je v kolektivní smlouvě sjednán mzdový vývoj kombinací dvou nebo více uvedených veličin.

Dále se uvede, zda je kterýkoliv z předcházejících ukazatelů mzdového vývoje vázán na hospodářské výsledky (růst produktivity práce) nebo ne.

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě přímo adresován mzdový vývoj u žen a mužů. Pokud je mzdový vývoj přímo adresován, uvede se jak a kterých pracovních pozic se to týká.

5.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán způsob úpravy odměňování zaměstnanců. Pokud je odměňování sjednáno, vybere se jedna z nabízených možností.

5.3

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě řešeno zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů. Pokud je zařazování řešeno, vybere se jedna z nabízených možností.

5.4

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán tarifní systém. Pokud ano, uvede se, o kolika stupňový tarifní systém se jedná. V případě, že jsou sjednány tarifní stupně s rozpětím, uvádí se nejnižší hodnota příslušného tarifního stupně.

Rovněž je nutné uvést, pro jakou týdenní pracovní dobu jsou hodinové mzdové tarify sjednány.

5.5

Vyplní se pouze v případech, kdy je minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Pokud je v kolektivní smlouvě uvedena pouze zákonná hodnota (bez navýšení), v tomto bodě se do dotazníku uvede „ne“. Nezapomenout vyplnit, k jaké hodinové týdenní pracovní době se sjednává minimální mzda vztahuje.

(Od 1. ledna 2023 činí minimální mzda měsíční 17.300,- Kč a hodinová 103,80,- Kč při fondu pracovní doby 40 hodin týdně. Nezapomenout sledovat další novely nařízení vlády o minimální mzdě v jednotlivých letech.)

5.6

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán některý z uvedených druhů příplatků. Pokud ano, vyplní se hodnoty, jaké byly u jednotlivých druhů příplatků sjednány. Je třeba si dávat pozor na rozlišení hodnot uváděných v Kč nebo v %. Pokud předložený výběr nepostačuje, uvede se v kolonce „jiné příplatky“ jaké další příplatky a v jaké výši jsou v KS sjednány.

5.7 Další složky mzdy

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno poskytnutí další (13., 14.) mzdy bez ohledu, jakým způsobem je poskytnutí diferencováno a pojmově označeno (příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce apod.): „Ano“ se označuje rovněž bez ohledu na sjednanou výši další mzdy (další mzda může být sjednána např. ve výši průměrného výdělku, určitým procentem z průměrného výdělku, pevnou částkou podle délky zaměstnání u zaměstnavatele apod.).

b) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro získání nároku na další (13., 14.) mzdu. Pokud jsou podmínky sjednány, vybere se jedna z nabízených možností. Pokud jsou sjednány jiné podmínky, uvedou se v kolonce „jinak“.

c) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána kritéria pro stanovení výše další (13., 14.) mzdy. Pokud jsou kritéria sjednána, vybere se jedna z nabízených možností. Pokud jsou sjednána jiná kritéria, uvedou se v kolonce „jinak“.

d) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro poskytování motivačních (výkonnostních) složek mzdy (prémie, výkonnostní odměny, týmové odměny, bonusy apod.).

5.8

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány odměny. Pokud je poskytování odměn při pracovním a životním výročí v KS upraveno, uvedou se do dotazníku, a to bez ohledu, zda další členění odpovídá podmínkám poskytování sjednaných v kolektivní smlouvě. Tím se získává celkový počet kolektivních smluv, ve kterých jsou odměny sjednány. V dalším členění je však třeba uvádět poskytování jednotlivých druhů odměn pouze v případech, že jsou sjednány v tom tvaru, který je v systému sledován. Např. odměna při 50 letech – označit že je poskytována (ano-ne) pouze v případech, kdy je možno její výši sledovat v intencích systému. Jinak je při výpočtu zkrácen průměr takto poskytovaných odměn.

5.9

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána možnost uplatnění konta pracovní doby. Pokud ano, uvede se délka vyrovnávacího období, ve kterém pracovní doba nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně – maximálně lze uvést 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 86 odst. 3 zákoníku práce).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána výše stálé měsíční mzdy, která přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce při uplatnění konta pracovní doby. Pokud je výše stálé mzdy sjednána, uvede se pouze v případě, kdy je její výše sjednána nad rámec § 120 odst. 1 zákoníku práce, tj. vyšší než 80% průměrného výdělku.

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno uplatnění konta pracovní doby při práci přesčas. Pokud ano, uvede se rozsah práce přesčas převedený do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období – maximálně lze uvést 120 hodin pro vyrovnávací období 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 86 odst. 4 zákoníku práce).

5.10

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno užití úkolové mzdy. Pokud ano, uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě upraven postup zaměstnavatele při stanovení norem spotřeby práce (§ 300 zákoníku práce).

5.11

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána náhrada mzdy za prostoj u zaměstnance, který nebyl převeden na jinou práci. Náhrada mzdy se uvede pouze v případě, kdy je její výše sjednána nad rámec § 207 písm. a) zákoníku práce, tj. vyšší než 80% průměrného výdělku.

5.12

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána náhrada mzdy při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy u zaměstnance, který nebyl převeden na jinou práci. Náhrada mzdy se uvede pouze v případě, kdy je její výše sjednána nad rámec § 207 písm. b) zákoníku práce, tj. vyšší než 60% průměrného výdělku.

5.13

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána odměna za pracovní pohotovost nad rámec § 140 zákoníku práce, tj. vyšší než 10% průměrného výdělku. Pokud je hodnota sjednána v Kč za hodinu, uvede se její výše.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

6. Zaměstnanost

6.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky vývoje zaměstnanosti a pokud jsou sjednány, vyberou se z nabízených možností jaké.

6.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno omezení agenturního zaměstnávání. Pokud ano, uvede se jakých druhů práce nebo kategorií zaměstnanců se to týká a jaký je maximální podíl agenturních zaměstnanců.

6.3

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky (programy) pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let. Pokud ano, uvedou se konkrétní podmínky (názvy programů) pro zaměstnávání těchto zaměstnanců.

6.4

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud ano, uvedou se jaké a za jakých konkrétních podmínek probíhá zaměstnávání těchto osob.

6.5

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro specifické formy práce a pracovní režimy. Pokud jsou podmínky sjednány, vyberou se z nabízených možností jaké. Pokud jsou v KS sjednány jiné podmínky, uvedou se do kolonky „jiné“.

Dále se uvede, zda je práce z domova či z jiné místa využívána po část pracovní doby nebo v celém rozsahu pracovní doby.

6.6

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne podmínky pro návrat do zaměstnání pro zaměstnance po skončení rodičovské dovolené. Pokud jsou tyto podmínky sjednány, vyberou se z nabízených možností jaké.

6.7

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizována pravidla pro poskytnutí kratší pracovní doby nebo jiné úpravy stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené. Pokud ano, uvede se, zda jsou pravidla konkretizována automaticky bez ohledu na vážné provozní důvody.

6.8

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána indexace mezd zaměstnancům, kteří se vrací po rodičovské dovolené

6.9

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne kariérní plány pro zaměstnance na rodičovské dovolené a pro zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené. Pokud ano, uvede se, zda jsou kariérní plány žen a mužů upraveny odlišně.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

7. Benefits a pracovní podmínky zaměstnanců

7.1 Ubytování, doprava zaměstnanců

- a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek na přechodné ubytování.
- b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Pokud je příspěvek sjednán, uvede se jeho výše a zdroj příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem (v Kč/měsíc nebo % z ceny jízdného).

7.2 Stravování

- a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Pokud ano, uvede se výše tohoto příspěvku na jedno hlavní jídlo v průběhu směny. Pokud je příspěvek sjednán jak z nákladů, tak ze sociálního fondu nebo ze zisku, nelze uvádět "příspěvek bez rozlišení zdrojů". U příspěvku z nákladů uvádět buď příspěvek v Kč, nebo % z ceny jídla. Nelze uvádět obě možnosti. Stejně tak u příspěvku ze sociálního fondu – buď v Kč, nebo % z ceny jídla. Pokud není sjednána výše poskytovaného příspěvku, zahrne se „bez uvedení výše“.
- b) Vybere se z nabízených možností, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno poskytování cenově zvýhodněné stravování.

7.3 Penzijní a životní pojištění

- a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Pokud ano, uvede se výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance a zdroj příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem (v Kč/měsíc nebo % měsíčního vyměřovacího základu). Je-li příspěvek poskytnut s rozpětím, uvede se jeho minimální i maximální výše. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.
- b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění. Pokud ano, uvede se minimální i maximální výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance v Kč/měsíc. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.

7.4 Zaměstnanecké výhody

- 7.4.1 Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána tvorba sociálního fondu. Pokud ano, vybere se z nabídky, jakým způsobem je sociální fond tvořen. Pokud je tvořen jinak než způsoby uvedenými v nabídce, uvede se jak.

Pod pojmem sociální fond a to bez ohledu na název se rozumí fond tvořený ze zisku po zdanění (čistého zisku) – určený k úhradě výdajů na péči o zaměstnance, popřípadě bývalé zaměstnance a rodinné příslušníky zaměstnanců.

V kolonce „Celková tvorba sociálního fondu“ se uvádí suma včetně zůstatku z předcházejících období v tisících Kč.

- 7.4.2 Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána plnění pro zaměstnance prostřednictvím sociálního programu, sociálních nákladů apod. (tj. bez rozlišení zdrojů jejich financování). Pokud ano, uvede se, jakým způsobem je sociální program tvořen.

V kolonce „Celková tvorba sociálních nákladů“ se uvádí suma včetně zůstatku z předcházejících období v tisících Kč.

- 7.4.3 U užití fondu se vyplňují částky v tis. Kč, které jsou sjednány pro financování jednotlivých plnění. Jedná se o celkové hodnoty příspěvků, nikoliv o příspěvek na jednoho zaměstnance, např. čerpání formou osobních účtů. Součet jednotlivých položek (účelových užití) musí odpovídat celkové tvorbě uvedené v bodě 7.4.1, resp. 7.4.2

- 7.4.4 Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno spolurozhodovací právo odborové organizace k užití sociálního fondu, resp. sociálního programu.

- 7.4.5 Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno užití sociálního fondu, resp. sociálního programu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců. Pokud ano, uvede se, v jaké výši jsou osobní účty zaměstnanců tvořeny.

7.5

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno poskytování výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny (např. slevy na pojištění, zapůjčení dopravních prostředků atd.) resp. dalších plnění zaměstnancům. Pokud ano, uveďte se, o jaká plnění se jedná.

7.6 Péče o dítě, o jinou závislou osobu

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno zřízení zařízení péče o děti.

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na péči o dítě (např. na školku, dětskou skupinu či jiné zařízení). Pokud ano, uveďte se výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance v Kč/měsíc.

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na péči o jinou závislou osobu (např. na asistenci odlehčovací služeb). Pokud ano, uveďte se výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance v Kč/měsíc.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

8. Překážky v práci

8.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuta náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v § 192 odst. 2 zákoníku práce. Pokud ano, uvede se dohodnutá výše (uvádět pouze v případě, že je náhrada mzdy vyšší než 60% denního vyměřovacího základu).

8.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuto toto plnění. Pokud ano, vyplní se počet dnů, při kterých přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy a které byly sjednány v kolektivní smlouvě nad rámec přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pokud je sjednán počet dnů včetně zákonného nároku, potom je nutné tento zákonný nárok odečíst a uvést pouze, co je nad zákonný rámec.

Systémem sledované zákonné nároky dle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

- Vlastní svatba
Pracovní volno se poskytne ve výši dvou dnů na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den.
- Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.
- Úmrtí přímého rodinného příslušníka
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne v rozsahu dvou dnů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do internátní speciální školy
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.
- Přestěhování
Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.
- Vyhledání nového zaměstnání
Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době (tj. po dobu dvou měsíců). Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.
Mimo výše uvedeného lze v kolektivní smlouvě sjednat poskytování pracovního volna s náhradou mzdy i z jiných než zákonných důvodů. Systémem je sledováno
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného matkám (osamělým osobám) k péči o dítě za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům z důvodu péče o nemocného rodinného příslušníka za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům k čerpání zdravotního volna (sick days) za kalendářní rok.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

9. Odborný rozvoj zaměstnanců

9.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců (např. hmotné zabezpečení a další podmínky pro školení, kurzy (jazykové a jiné), prohlubování kvalifikace zaměstnanců apod.).

9.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne konkrétní programy s počty zaměstnanců, resp. okruhy zaměstnanců, kterých se to týká (program vzdělávání související s činností zaměstnavatele, program vzdělávání vybraných skupin zaměstnanců (např. pedagogů, manažerů apod.)). Pokud jsou programy v kolektivní smlouvě obsaženy, uvedou se jaké, pro jaký okruh zaměstnanců jsou určeny, a uvede se jejich hlavní cíl.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

10. Rovné zacházení

10.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizována opatření pro zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v zákoně č. 198/2009 Sb. a ustanovení § 16 zákoníku práce (např. u pracovních podmínek, u odměňování za práci a jiných plnění, u funkčních postupů v zaměstnání apod.).

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

11. Bezpečnost práce

11.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (pravidelné komplexní prověrky BOZP, školení BOZP, postupy šetření a prevence úrazu, využívání ochranných pomůcek). Pokud jsou sjednána jiná opatření než výše uvedená, uvede se jaká.

11.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě ujednáno písemné vyhodnocování stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem.

DOTAZNÍK č. 1 (podnikatelská sféra)

12. Implementace rámcových dohod evropských sociálních partnerů

12.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o stresu spojeném s prací“, tzn. jsou identifikovány problémy vyvolávající stres spojený s prací, je upravena odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnanců, jsou přijata preventivní opatření vedoucí ke zmenšování problémů stresu při práci atd.

12.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti“, tzn. jsou přijata opatření na předcházení, odhalování a zvládnutí problémů obtěžování a násilí, postupy řešení stížnosti bez zbytečného odkladu, postupy pro případ nepravdivých obvinění včetně sankcí atd.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

Návod pro vyplňování otázek v dotazníku

(vysvětlení dle číselného označení v dotazníku)

Dotazník je koncipován tak, že při zadání nové kolektivní smlouvy jsou všechny odpovědi (ano–ne) nevyplněny. Při vyplňování dotazníku je potom nutné na každý dotaz odpovědět buď ano nebo ne.

U některých sledovaných ukazatelů lze v případě kladné odpovědi vybrat některou z nabízených možností. Pokud nebyla žádná z nabízených možností v kolektivní smlouvě dohodnuta, lze využít doplňující kolonku:

- „pokud ano, v jakém rozsahu“ bylo plnění poskytnuto?
- „pokud ano, jaké další podmínky“ byly sjednány?
- „jinak – uveďte jak“?

Ve výstupních sestavách se toto hodnocení neobjevuje, slouží pouze hodnotiteli kolektivních smluv.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

2. Spolupráce smluvních stran

2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

a) Uvede se ano, pokud je v kolektivní smlouvě sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu zaměstnavatelem nebo je z KS patrné, že jsou srážky provedeny na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace (§ 146 písm. c) zákoníku práce).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán závazek zaměstnavatele k úhradě pojistného za zaměstnance, dlouhodobě uvolněného k výkonu odborové funkce (§ 26a zákona č. 592/1992 Sb. a § 25a zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán časový rozsah poskytovaného pracovního volna odborovým funkcionářům s náhradou platu dle § 203 odst. 2 písm. a) až c) ZP.

d) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizovány podmínky pro výkon činnosti odborové organizace. Pokud ano, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou podmínky konkretizovány jiným způsobem, uvedou se v kolonce „jiné, jaké“.

2.2 Pluralita odborových organizací

a) Uvede se, kolik odborových organizací působí u zaměstnavatele. V případě, že jich působí více než jedna, vybere se z nabízených možností postup, jakým způsobem je uzavírána kolektivní smlouva. Pokud byl v KS dohodnut jiný postup dle § 24 odst. 2 ZP, popíše se, o jaký postup se jedná.

2.3 Informování

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán způsob, forma nebo přesné termíny poskytování informací odborové organizaci (§ 278 ZP).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah informování odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP.

2.4 Projednávání

a) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky postupu projednávání materiálů s odborovou organizací (např. jestli byly dohodnuty přesné postupy a termíny při projednání, forma projednávaných informací, specifikace pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g) ZP, § 278 odst. 3 ZP).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah projednávaných informací s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

3. Platy zaměstnanců

3.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán meziroční růst průměrného platu. Pokud ano, uvede se meziroční růst v % ve srovnání s přecházejícím rokem, meziroční růst celkového objemu prostředků na platy v %, nebo nárůst v Kč celkem za organizaci.

3.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo neobsahuje ustanovení týkající se snižování platu. Pokud ano, vybere se z nabídky, jakou formou ke snížení platu dochází.

3.3

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány systémy určování nebo sjednávání platu zaměstnanců. Pokud ano, vybere se z nabídky konkrétní systém.

3.4

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy (§ 6 n.v. č. 341/2017 Sb.). Pokud jsou pravidla sjednána, uvede se jak.

3.5

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku.

3.6

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky pro poskytování odměn. Pokud ano, uvedou se konkrétní podmínky.

3.7

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán poměr poskytovaných nenárokových složek platu (osobní příplatky, odměny). Pokud je poměr stanoven, uvede se jak.

3.8

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky pro přiděl prostředků do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkové organizace (§ 59 odst. 1 a 2 zákona č. 218/2000 Sb. a § 32 zákona č. 250/2000 Sb.). Pokud jsou podmínky sjednány, uvede se jak.

3.9

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán pravidelný termín výplaty platu (§ 141 zákoníku práce).

3.10

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána výplata platu zaměstnancům mimo pracoviště nebo mimo pracovní dobu (§ 142 zákoníku práce).

3.11

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno poskytování odměn dle § 224 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Pokud je poskytování odměn při životním výročí v KS upraveno, uvede se poskytování jednotlivých druhů odměn pouze v případech, že jsou sjednány v tom tvaru, který je v systému sledován. Např. odměna při 50 letech – označit že je poskytována (ano-ne) pouze v případech, kdy je možno její výši sledovat v intencích systému. Jinak je při výpočtu zkrácen průměr takto poskytovaných odměn.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

4. Překážky v práci

4.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuta náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v § 192 odst. 2 zákoníku práce. Pokud ano, uvede se dohodnutá výše (uvádět pouze v případě, že je náhrada mzdy vyšší než 60% denního vyměřovacího základu).

4.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuto toto plnění. Pokud ano, vyplní se počet dnů, při kterých přísluší zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu a které byly sjednány v kolektivní smlouvě nad rámec přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pokud je sjednán počet dnů včetně zákonného nároku, potom je nutné tento zákonný nárok odečíst a uvést pouze, co je nad zákonný rámec.

Systémem sledované zákonné nároky dle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

- Vlastní svatba
Pracovní volno se poskytne ve výši dvou dnů na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den.
- Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.
- Úmrtí přímého rodinného příslušníka
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne v rozsahu dvou dnů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do internátní speciální školy
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.
- Přestěhování
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.
- Vyhledání nového zaměstnání
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době (tj. po dobu dvou měsíců). Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.
Mimo výše uvedeného lze v kolektivní smlouvě sjednat poskytování pracovního volna i z jiných než zákonných důvodů. Systémem je sledováno
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného matkám (osamělým osobám) k péči o dítě za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům z důvodu péče o nemocného rodinného příslušníka za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům k čerpání zdravotního volna (sick days) za kalendářní rok.

4.3

Uvede se počet dnů, které byly v kolektivní smlouvě sjednány nad zákonný nárok bez náhrady platu při činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

5. Odborný rozvoj zaměstnanců

5.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců (např. hmotné zabezpečení a další podmínky pro školení, kurzy (jazykové a jiné), prohlubování kvalifikace zaměstnanců apod.).

5.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne konkrétní programy s počty zaměstnanců, resp. okruhy zaměstnanců, kterých se to týká (program vzdělávání související s činností zaměstnavatele, program vzdělávání vybraných skupin zaměstnanců (např. pedagogů, manažerů apod.)). Pokud jsou programy v kolektivní smlouvě obsaženy, uvedou se jaké, pro jaký okruh zaměstnanců jsou určeny a uvede se jejich hlavní cíl.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

6. Zaměstnanost

6.1

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky (programy) pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let. Pokud ano, uvedou se konkrétní podmínky (názvy programů) pro zaměstnávání těchto zaměstnanců.

6.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud ano, uvedou se jaké a za jakých konkrétních podmínek probíhá zaměstnávání těchto osob.

6.3

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne podmínky pro návrat do zaměstnání pro zaměstnance po skončení rodičovské dovolené (kurzy – školení v průběhu rodičovské dovolené, zaměstnání na zkrácený úvazek, pomoc při umístění dítěte ve školce apod.).

6.4

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši jednonásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

6.5

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného dle § 67 ZP. Pokud jsou sjednány, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou sjednány jiné podmínky, za nichž zaměstnanci zvýšené odstupné náleží, uvedou se v kolonce „jiné“.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

7. Péče o zaměstnance

7.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou pravidla pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb součástí nebo přílohou kolektivní smlouvy, zda je nebo není rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb součástí nebo přílohou kolektivní smlouvy.

V kolonce „Celková tvorba FKSP“ se uvádí suma včetně zůstatku z předcházejících období v tisících Kč.

7.2

U užití fondu se vyplňují částky v tis. Kč, které jsou sjednány pro financování jednotlivých plnění. Jedná se o celkové hodnoty příspěvků, nikoliv o příspěvek na jednoho zaměstnance. Součet jednotlivých položek (účelových užití) musí odpovídat celkové tvorbě uvedené v bodě 7.1.

7.3

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Pokud ano, uvede se výše tohoto příspěvku na jedno hlavní jídlo v průběhu směny z rozpočtu nebo z FKSP. U příspěvků je nutné uvádět buď příspěvek v Kč, nebo % z ceny jídla. Nelze uvádět obě možnosti. Pokud není sjednána výše poskytovaného příspěvku, zatrhne se „příspěvek bez uvedení výše“.

7.4

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek na závodní stravování ve vlastním zařízení důchodcům.

7.5

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Pokud ano, uvede se minimální a maximální výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance z FKSP. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.

7.6

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění. Pokud ano, uvede se minimální a maximální výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance z FKSP. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

8. Rovné zacházení

8.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizována opatření pro zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v zákoně č. 198/2009 Sb. a ustanovení § 16 zákoníku práce (např. u pracovních podmínek, u odměňování za práci a jiných plnění, u funkčních postupů v zaměstnání apod.).

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

9. Bezpečnost práce

9.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (pravidelné komplexní prověrky BOZP, školení BOZP, postupy šetření a prevence úrazu, využívání ochranných pomůcek). Pokud jsou sjednána jiná opatření než výše uvedená, uvede se jaká.

9.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě ujednáno písemné vyhodnocování stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem.

DOTAZNÍK č. 2 (veřejná služba a správa)

10. Implementace rámcových dohod evropských sociálních partnerů

10.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o stresu spojeném s prací“, tzn. jsou identifikovány problémy vyvolávající stres spojený s prací, je upravena odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnanců, jsou přijata preventivní opatření vedoucí ke zmenšování problémů stresu při práci atd.

10.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti“, tzn. jsou přijata opatření na předcházení, odhalování a zvládnutí problémů obtěžování a násilí, postupy řešení stížnosti bez zbytečného odkladu, postupy pro případ nepravdivých obvinění včetně sankcí atd.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

Návod pro vyplňování otázek v dotazníku

(vysvětlení dle číselného označení v dotazníku)

Dotazník je koncipován tak, že při zadání nové kolektivní smlouvy jsou všechny odpovědi (ano–ne) nevyplněny. Při vyplňování dotazníku je potom nutné na každý dotaz odpovědět buď ano nebo ne.

U některých sledovaných ukazatelů v případě kladné odpovědi lze vybrat některou z nabízených možností. Pokud nebyla žádná z nabízených možností v kolektivní smlouvě dohodnuta, lze využít doplňující kolonku:

- „pokud ano, v jakém rozsahu“ bylo plnění poskytnuto?
- „pokud ano, jaké další podmínky“ byly sjednány?
- „jinak – uveďte jak“?

Ve výstupních sestavách se toto hodnocení neobjevuje, slouží pouze hodnotiteli kolektivních smluv.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

2. Spolupráce smluvních stran

2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

a) Uvede se ano, pokud je v kolektivní smlouvě sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu zaměstnavatelem nebo je z KS patrné, že jsou srážky provedeny na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace (§ 146 písm. c) zákoníku práce).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán závazek zaměstnavatele k úhradě pojistného za zaměstnance, dlouhodobě uvolněného k výkonu odborové funkce (§ 26a zákona č. 592/1992 Sb. a § 25a zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán časový rozsah poskytovaného pracovního volna odborovým funkcionářům s náhradou platu dle § 203 odst. 2 písm. a) až c) ZP.

d) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizovány podmínky pro výkon činnosti odborové organizace. Pokud ano, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou podmínky konkretizovány jiným způsobem, uvedou se v kolonce „jiné, jaké“

2.2 Pluralita odborových organizací

a) Uvede se, kolik odborových organizací působí u zaměstnavatele. V případě, že jich působí více jak jedna, vybere se z nabízených možností postup, jakým způsobem je uzavírána kolektivní smlouva. Pokud byl v KS dohodnut jiný postup dle § 24 odst. 2 ZP, popíše se, o jaký postup se jedná.

2.3 Informování

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán způsob, forma nebo přesné termíny poskytování informací odborové organizaci (§ 278 ZP).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah informování odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP.

2.4 Projednávání

a) Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky postupu projednávání materiálů s odborovou organizací (např. jestli byly dohodnuty přesné postupy a termíny při projednání, forma projednávaných informací, specifikace pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g) ZP, § 278 odst. 3 ZP).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah projednávaných informací s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

3. Platy zaměstnanců

3.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán meziroční růst průměrného platu. Pokud ano, uvede se meziroční růst v % ve srovnání s přecházejícím rokem, meziroční růst celkového objemu prostředků na platy v %, nebo nárůst v Kč celkem za organizaci.

3.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo neobsahuje ustanovení týkající se snižování platu. Pokud ano, vybere se z nabídky, jakou formou ke snížení platu dochází.

3.3

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány systémy určování nebo sjednávání platu zaměstnanců. Pokud ano, vybere se z nabídky konkrétní systém.

3.4

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy (§ 6 n.v. č. 341/2017 Sb.). Pokud jsou pravidla sjednána, uvede se jak.

3.5

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku.

3.6

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány bližší podmínky pro poskytování odměn. Pokud ano, uvedou se konkrétní podmínky.

3.7

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán poměr poskytovaných nenárokových složek platu (osobní příplatky, odměny). Pokud je poměr stanoven, uvede se jak.

3.8

Uvede se, zda tvoří nebo ne obec, kraj sociální fond (peněžní fond dle § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů).

3.9

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána pravidla pro přiděl prostředků do fondu odměn a pravidla pro poskytování odměn z fondu odměn (odměny při pracovních a životních výročích). Pokud jsou pravidla sjednána, uvede se jak.

3.10

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán pravidelný termín výplaty platu (§ 141 zákoníku práce).

3.11

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána výplata platu zaměstnancům mimo pracoviště nebo mimo pracovní dobu (§ 142 zákoníku práce).

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

4. Překážky v práci

4.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuta náhrada mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v § 192 odst. 2 zákoníku práce. Pokud ano, uvede se dohodnutá výše (uvádět pouze v případě, že je náhrada mzdy vyšší než 60% denního vyměřovacího základu).

4.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě dohodnuto toto plnění. Pokud ano, vyplní se počet dnů, při kterých přísluší zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu a které byly sjednány v kolektivní smlouvě nad rámec přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pokud je sjednán počet dnů včetně zákonného nároku, potom je nutné tento zákonný nárok odečíst a uvést pouze, co je nad zákonný rámec.

Systémem sledované zákonné nároky dle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

- Vlastní svatba
Pracovní volno se poskytne ve výši dvou dnů na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den.
- Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.
- Úmrtí přímého rodinného příslušníka
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne v rozsahu dvou dnů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do internátní speciální školy
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.
- Přestěhování
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.
- Vyhledání nového zaměstnání
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době (tj. po dobu dvou měsíců). Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.
Mimo výše uvedeného lze v kolektivní smlouvě sjednat poskytování pracovního volna i z jiných než zákonných důvodů. Systémem je sledováno
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného matkám (osamělým osobám) k péči o dítě za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům z důvodu péče o nemocného rodinného příslušníka za kalendářní rok.
- Rozsah pracovního volna ve dnech, poskytovaného zaměstnancům k čerpání zdravotního volna (sick days) za kalendářní rok.

4.3

Uvede se počet dnů, které byly v kolektivní smlouvě sjednány nad zákonný nárok bez náhrady platu při činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

5. Odborný rozvoj zaměstnanců

5.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců (např. hmotné zabezpečení a další podmínky pro školení, kurzy (jazykové a jiné), prohlubování kvalifikace zaměstnanců apod.).

5.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne konkrétní programy s počty zaměstnanců, resp. okruhy zaměstnanců, kterých se to týká (program vzdělávání související s činností zaměstnavatele, program vzdělávání vybraných skupin zaměstnanců (např. pedagogů, manažerů apod.)). Pokud jsou programy v kolektivní smlouvě obsaženy, uvedou se jaké, pro jaký okruh zaměstnanců jsou určeny a uvede se jejich hlavní cíl.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

6. Zaměstnanost

6.1

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky (programy) pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let. Pokud ano, uvedou se konkrétní podmínky (názvy programů) pro zaměstnávání těchto zaměstnanců.

6.2

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne specifické podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud ano, uvedou se jaké a za jakých konkrétních podmínek probíhá zaměstnávání těchto osob.

6.3

Uvede se, zda kolektivní smlouva obsahuje nebo ne podmínky pro návrat do zaměstnání pro zaměstnance po skončení rodičovské dovolené (kurzy – školení v průběhu rodičovské dovolené, zaměstnání na zkrácený úvazek, pomoc při umístění dítěte ve školce apod.).

6.4

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši jednonásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

c) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno navýšení zákonného odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku o další násobky průměrného výdělku. Pokud je sjednáno, uvede se minimální a maximální násobek zvýšeného odstupného (uvádí se pouze částky nad rámec zákonného odstupného).

6.5

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednány podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného dle § 67 ZP. Pokud jsou sjednány, vyberou se z nabízených možností. Pokud jsou sjednány jiné podmínky, za nichž zaměstnanci zvýšené odstupné náleží, uvedou se v kolonce jiné.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

7. Zaměstnanecké výhody a pracovní podmínky zaměstnanců

7.1

7.1.1 Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednána tvorba sociálního fondu. Pokud ano, vybere se z nabídky, jakým způsobem je sociální fond tvořen. Pokud je tvořen jinak než způsoby uvedenými v nabídce, uvede se jak.

V kolonce „Celková tvorba sociálního fondu“ se uvádí suma včetně zůstatku z předcházejících období v tisících Kč.

7.1.2 U užití fondu se vyplňují částky v tis. Kč, které jsou sjednány pro financování jednotlivých plnění. Jedná se o celkové hodnoty příspěvků, nikoliv o příspěvek na jednoho zaměstnance. Součet jednotlivých položek (účelových užití) musí odpovídat celkové tvorbě uvedené v bodě 7.1.1

7.1.3 Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednáno spolurozhodovací právo odborové organizace k užití sociálního fondu.

7.1.4 Uvede se, zda jsou nebo nejsou součástí kolektivní smlouvy podmínky pro sdružování prostředků sociálního fondu (např. formou přílohy). Pokud ano, uvede se, zda jsou nebo nejsou součástí kolektivní smlouvy pravidla pro čerpání sdruženého sociálního fondu.

7.2 Stravování

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Pokud ano, uvede se výše tohoto příspěvku na jedno hlavní jídlo v průběhu směny. Pokud je příspěvek sjednán jak z rozpočtu, tak ze sociálního fondu, nelze uvádět (vyplnit kolonku) „příspěvek bez rozlišení zdrojů“. U příspěvků je nutné uvádět buď příspěvek v Kč nebo v % z ceny jídla. Nelze uvádět obě možnosti. Pokud není sjednána výše poskytovaného příspěvku, zatrhne se „příspěvek bez uvedení výše“.

b) Vybere se z nabízených možností, zda je v kolektivní smlouvě sjednáno poskytování cenově zvýhodněné stravování.

7.3 Penzijní a životní pojištění

a) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Pokud ano, uvede se výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance a zdroj příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem (v Kč/měsíc nebo % měsíčního vyměřovacího základu). Je-li příspěvek poskytnut s rozpětím, uvede se jeho minimální i maximální výše. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.

b) Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění. Pokud ano, uvede se minimální i maximální výše tohoto příspěvku na jednoho zaměstnance v Kč/měsíc. Dále se uvedou také případně sjednané podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

8. Rovné zacházení

8.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě konkretizována opatření pro zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v zákoně č. 198/2009 Sb. a ustanovení § 16 zákoníku práce (např. u pracovních podmínek, u odměňování za práci a jiných plnění, u funkčních postupů v zaměstnání apod.).

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

9. Bezpečnost práce

9.1

Uvede se, zda jsou nebo nejsou v kolektivní smlouvě sjednána opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (pravidelné komplexní prověrky BOZP, školení BOZP, postupy šetření a prevence úrazu, využívání ochranných pomůcek). Pokud jsou sjednána jiná opatření než výše uvedená, uvede se jaká.

9.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě ujednáno písemné vyhodnocování stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem.

DOTAZNÍK č. 3 (obce a kraje)

10. Implementace rámcových dohod evropských sociálních partnerů

10.1

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o stresu spojeném s prací“, tzn. jsou identifikovány problémy vyvolávající stres spojený s prací, je upravena odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnanců, jsou přijata preventivní opatření vedoucí ke zmenšování problémů stresu při práci atd.

10.2

Uvede se, zda je nebo není v kolektivní smlouvě konkretizován způsob realizace „Rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti“, tzn. jsou přijata opatření na předcházení, odhalování a zvládnutí problémů obtěžování a násilí, postupy řešení stížnosti bez zbytečného odkladu, postupy pro případ nepravdivých obvinění včetně sankcí atd.

Kontakt

Technické dotazy

Martin Hrubý

tel.: +420 702 275 827

e-mail: hruby@trexima.cz

Metodické dotazy

Pavel Popovský

tel.: +420 606 078 038

e-mail: popovsky@trexima.cz