

Č. j.: 5954/2020-NÚKIB-E/210

Brno 30. listopadu 2020

Věc: Poskytnutí informací podle § 14 odst. 5 písm. d) zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Vážená pan 

Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (dále jen „**Úřad**“ nebo „**NÚKIB**“) obdržel dne 16. 11. 2020 Vaši žádost podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**InfZ**“). V žádosti požadujete informace týkající se působení odborové organizace u NÚKIB. Ve struktuře dle Vaší žádosti Vám sděluji následující informace:

1. Působí ve Vaší instituci odborová organizace?

Ano, u Úřadu působí Odborová organizace Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost.

2. Má/měla Vaše instituce uzavřenu s odborovou organizací kolektivní smlouvu na rok 2019 a na rok 2020?

Ano, aktuální kolektivní smlouva nabyla účinnosti 1. ledna 2019.

3. Pokud ano, prosím o poskytnutí kopií (scanu) těchto kolektivních smluv.

Kopii kolektivní smlouvy přikládáme jako přílohu k této zprávě.

Mgr. Pavel Král

ředitel odboru právního

Digitálně podepsal:
Mgr. Pavel Král
Národní úřad pro kybernetickou a informační
bezpečnost
Dne: 30.11.2020 11:12

NÚKIB 

Obdrží:



e-mailem

Vypraveno dne:

viz otisk razítka na poštovní obálce nebo časový údaj na obálce datové zprávy

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Uzavřená podle § 23 odst. 3 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a podle § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Obsah

I.	Smluvní strany.....	2
II.	Preambule.....	2
III.	Předmět smlouvy	2
	Čl. 1.....	2
	Čl. 2.....	2
IV.	Pracovněprávní nároky a podmínky zaměstnanců	2
	Čl. 3 Nástup do zaměstnání, změna a ukončení pracovního poměru	2
	Čl. 4 Pracovní volno	3
	Čl. 5 Příspěvky, odměny a platové podmínky.....	4
	Čl. 6 Pracovní podmínky.....	5
	Čl. 7 Sociální podmínky zaměstnanců, vzdělávání	6
V.	Spolupráce smluvních stran	6
	Čl. 8 Podávání informací, projednání, souhlas a dohoda	6
	Čl. 9 Podmínky pro výkon odborové činnosti.....	7
	Čl. 10 Účast v komisích zaměstnavatele	8
	Čl. 11 Interní předpisy, fond kulturních a sociálních potřeb	8
	Čl. 12 Pracovní volno pro výkon odborové činnosti.....	8
	Čl. 13 Návrhy a dotazy odborové organizace.....	8
	Čl. 14 Informování a projednání	9
VI.	Závěrečná ustanovení	9

I. Smluvní strany

1. Zaměstnavatel

Název **Česká republika – Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost**

Sídlo Mučednická 1125/31
616 00 Brno – Žabovřesky

IČO 05800226


Zástupce Ing. Dušan Navrátil, ředitel
dále jako „zaměstnavatel“.

2. Odborová organizace

Název **Odborová organizace Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost**

Sídlo Mučednická 1125/31
616 00 Brno – Žabovřesky

IČO 07280424

Zástupce 
dále jako „odborová organizace“.

II. Preambule

Tuto kolektivní smlouvu uzavírají smluvní strany v dobré víře, za účelem dobrého fungování vzájemných vztahů, ochrany práv všech zaměstnanců Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a vybudování dobrého a spravedlivého pracovního prostředí.

III. Předmět smlouvy

Čl. 1

Tato kolektivní smlouva upravuje především práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Dále upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran a jejich práva a povinnosti.

Čl. 2

V kolektivní smlouvě se Výborem rozumí statutární orgán odborové organizace.

IV. Pracovněprávní nároky a podmínky zaměstnanců

Čl. 3 Nástup do zaměstnání, změna a ukončení pracovního poměru

- (1) Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče se zvláštními právními předpisy, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Zaměstnavatel seznámí uchazeče s existencí odborové organizace.
- (2) Trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 3 let, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. Toto ustanovení se netýká zaměstnanců, s nimiž uzavřel zaměstnavatel pracovní poměr

na dobu určitou z důvodu zastupování jiného zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti (dlouhodobá nemoc nebo zástup za mateřskou či rodičovskou dovolenou).

- (3) Je-li pracovní poměr ze strany zaměstnavatele rušen ve zkušební době zaměstnance, doručuje se písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla alespoň 3 dny přede dnem ukončení pracovního poměru (souvisí s § 66 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“),
- (4) Rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele projedná zaměstnavatel s Výborem. V případě nesouhlasného stanoviska Výboru zaměstnavatel záměr rozvázání pracovního poměru znovu posoudí.
- (5) K rozvázání pracovního poměru člena Výboru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, a to v jeho funkčním období a jeden rok po skončení funkčního období, je vyžadován souhlas Výboru. Tento souhlas má platnost dva měsíce od jeho udělení.
- (6) Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů (zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje, nebo se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách), náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - a. trojnásobku jeho měsíčního platu, pokud jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval méně než tři roky,
 - b. čtyřnásobku jeho měsíčního platu, pokud jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval déle než tři roky.

Čl. 4 Pracovní volno

- (1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno v rozsahu až 6 dnů v kalendářním roce, ze zdravotních důvodů nebo k zařazení osobních záležitostí (tzv. „sick day“). Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu platu v plné výši. Toto pracovní volno:
 - a. lze čerpat ve zkušební době pouze v rozsahu jednoho dne,
 - b. lze čerpat po jednotlivých dnech i jako celek,
 - c. lze čerpat v návaznosti na řádnou dovolenou nebo pracovní neschopnost a
 - d. nelze v případě nečerpání převést do následujícího kalendářního roku.
- (2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno, za které přísluší náhrada platu v plné výši. Pracovní volno se poskytuje zaměstnanci:
 - a. který je otcem dítěte, v období 6 týdnů po narození dítěte k péči o matku a dítě po porodu, v délce 3 dnů,
 - b. k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, v délce jednoho dne,
 - c. k uzavření registrovaného partnerství, v délce jednoho dne; zaměstnavatel současně poskytne zaměstnanci další jeden den pracovního volna k zařazení záležitostí souvisejících s uzavřením registrovaného partnerství bez náhrady platu,
 - d. k doprovodu dítěte v první den jeho školní docházky do první až třetí třídy základní školy, v délce jednoho dne,
 - e. k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete, druha nebo družky žijící ve společné domácnosti v délce jednoho dne,

- f. k individuálním studijním účelům vztahujícím se k vykonávané práci, kdy čerpání pracovního volna povoluje nadřízený zaměstnanec, který zaměstnanci současně stanoví individuální vzdělávací cíl, v rozsahu 6 dnů za kalendářní rok.
- (3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno, za které přísluší náhrada platu v plné výši, a to ke kompenzaci času stráveného na služební cestě, a to v délce jednoho dne za každých 300 hodin strávených na služební cestě během jednoho kalendářního roku; toto pracovní volno musí být vyčerpáno do dvou měsíců od vzniku nároku. Toto volno nelze čerpat za služební cesty určené k dalšímu vzdělávání, školení zaměstnanců nebo účasti na konferenci, služební cesty mezi objekty úřadu, služební cesty zaměstnanci vykonávajícími práci na pozici řidič a služební cesty v délce trvání méně než osm hodin.
- (4) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno, za které přísluší náhrada platu v plné výši, k doprovodu manžela, registrovaného partnera, druhu nebo dítěte do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.
- (5) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, případně obdobné neziskové, charitativní činnosti či civilní a sociální služby, a to v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním soustavně a bezplatně provozoval danou činnost. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu platu ve výši 75 % platu za první týden, 50 % platu za druhý týden a 25 % platu za třetí týden.
- (6) Zaměstnavatel dále poskytne zaměstnanci na žádost pracovní volno, za které nepřísluší náhrada platu k pedagogické či vědecké činnosti, která není náplní práce zaměstnance, na dobu nejvýše 50 hodin za pololetí.
- (7) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na žádost pracovní volno za účelem posílení motivace zaměstnance, snížení rizika odchodů a ztráty profesionálního zájmu o vykonávanou práci či zvýšení kvalifikace, za které nepřísluší náhrada platu, a to jednou za šest let v délce až 3 měsíců. Zaměstnavatel poskytne volno v případě, že tomu nebrání vážné organizační či provozní důvody na straně zaměstnavatele. Neposkytnutí tohoto pracovního volna musí být řádně odůvodněno a podléhá projednání s Výborem. Toto pracovní volno lze:
- čerpat nejdříve po třech letech od přijetí do pracovního poměru,
 - čerpat v celku i po částech, kdy minimální doba čerpání je jeden měsíc a
 - čerpat znovu po šesti letech od skončení posledního pracovního volna dle tohoto odstavce.
- (8) Všechny nároky na poskytnutí volna vyplývající z odst. 2, 3, 4 a 5 tohoto článku nesmí za kalendářní rok přesáhnout 25 pracovních dnů, nepovolí-li nadřízený zaměstnanec ve výjimečných případech pracovní volno nad tento rámec.

Čl. 5 Příspěvky, odměny a platové podmínky

- (1) Zaměstnavatel jedenkrát za kalendářní rok poskytne zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, po dobu prvních tří pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti

náhradu platu ve výši jeho průměrného výdělku, maximálně však 1.000,- Kč za den; v případě zrušení karenční doby při dočasné pracovní neschopnosti se bude zaměstnanci dorovnávat plat do výše jeho průměrného výdělku, maximálně však do částky 1.000,- Kč za den v prvních 5 pracovních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec pro uplatnění této náhrady bude povinen doložit pracovní neschopnost od lékaře, přičemž tato náhrada se poskytuje pouze při nástupu na první pracovní neschopnost v kalendářním roce.

- (2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční odměnu:
- a. při dovršení doby trvání pracovního poměru:
 - 10 let ve výši 5 tisíc Kč,
 - 20 let ve výši 10 tisíc Kč,
 - 30 let ve výši 15 tisíc Kč.
 - b. při dovršení životního jubilea zaměstnance v případě, že ke dni dovršení věkové hranice trval pracovní poměr zaměstnance nejméně 5 let:
 - 50 let věku zaměstnance 5 tisíc Kč,
 - 60 let věku zaměstnance 10 tisíc Kč,
 - 70 let věku zaměstnance 15 tisíc Kč.
 - c. při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod:
 - ve výši 5 tisíc Kč, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 5 let,
 - ve výši 10 tisíc Kč, trval-li jeho pracovní poměr více jak 5 let a méně než 15 let,
 - ve výši 15 tisíc Kč, trval-li jeho pracovní poměr 15 let a více;nárok na odměnu podle tohoto písmene zaměstnanci nevznikne, pokud byl jeho pracovní poměr ukončen z důvodů výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce, anebo pokud pracovní poměr zanikl v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru podle zákoníku práce.

Čl. 6 Pracovní podmínky

- (1) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci práci z domova, na celý den i jeho část, alespoň jednou za kalendářní měsíc. Práce z domova podléhá schválení a kontrole nadřízeného. Za tuto práci náleží zaměstnanci plat v plné výši.
- (2) Zaměstnavatel může umožnit zaměstnanci práci z domova vždy, když teplota na pracovišti přesáhne 30 stupňů Celsia nebo klesne pod 15 stupňů Celsia. Za tuto práci náleží zaměstnanci plat v plné výši.
- (3) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného jako při pracovní cestě trvajících 5 až 12 hodin.
- (4) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost odpočinek mezi ukončením pracovní cesty a nástupem na další pracovní směnu v délce nejméně 8 hodin.
- (5) Zaměstnavatel nesmí zavést žádný kamerový systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní očištění zaměstnanců, určených k čerpání přestávky zaměstnanci a v posilovně.
- (6) Období, ve kterém celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

- (7) Pro zaměstnance, kteří mají podle pracovního řádu nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, může období, za které průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Čl. 7 Sociální podmínky zaměstnanců, vzdělávání

- (1) Zaměstnavatel uspořádá pro vedoucí zaměstnance v kalendářním roce školení v nezbytném rozsahu, zaměřené na dodržování zákazu diskriminace, genderovou problematiku, asertivitu, metody prosazování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a proškolení antidiskriminačního zákona a souvisejících předpisů.
- (2) Zaměstnavatel může v rámci péče o zdraví zaměstnanců v rámci pracovní doby umožnit využívat posilovnu v prostorách zaměstnavatele. Pokud bude zaměstnanec využívat posilovnu v pracovní době, je povinen pracovní dobu strávenou v posilovně nahradit do jednoho pracovního týdne a zároveň nejpozději do konce téhož měsíce.
- (3) Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami může umožnit zvyšování kvalifikace zaměstnancům poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení.
- (4) Je-li uzavřena kvalifikační dohoda podle zákoníku práce v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 5 let.

V. Spolupráce smluvních stran

Smluvní strany se zavazují poskytovat v nejvyšší možné míře vzájemnou součinnost a pokoušet se řešit případné rozpory smírně.

Čl. 8 Podávání informací, projednání, souhlas a dohoda

- (1) Jestliže zákoník práce, zvláštní právní předpisy nebo kolektivní smlouva vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, postupuje se
- v případě informování tak, že informace od zaměstnavatele bude bez zbytečného odkladu prokazatelně zaslána v písemné podobě na elektronickou adresu [redacted]. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko, a to v dostatečném předstihu alespoň čtrnácti dní, pokud je to s ohledem na situaci možné, nebo v případech pravidelného informování jednou ročně vždy k 31. lednu následujícího roku,
 - v případě projednání tak, že informace od zaměstnavatele o projednávané věci bude prokazatelně zaslána v písemné podobě na elektronickou adresu [redacted] a to v dostatečném předstihu, zpravidla 10 pracovních dnů, nedohodne-li se zaměstnavatel s Výborem jinak, tak, aby Výbor mohl na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a Výborem, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody, a to i formou písemné komunikace na výše uvedené elektronické adresy odborové organizace a elektronickou adresu zaměstnavatele [redacted]. Výbor má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď, a to bez zbytečného odkladu a před uskutečněním opatření,
 - v případě udělování souhlasu tak, že informace od zaměstnavatele o věci, ke které uděluje odborová organizace souhlas, bude prokazatelně zaslána v písemné podobě na elektronickou adresu [redacted] a to v dostatečném předstihu, nejméně 10

pracovních dnů, nedohodne-li se zaměstnavatel s Výborem jinak, tak, aby Výbor mohl za odborovou organizací na základě poskytnutých informací vyjádřit svůj souhlas. Souhlas se uděluje písemně (i formou potvrzeného záznamu z jednání) a může být udělen zaměstnavateli na elektronickou adresu [redacted] (dále jen „elektronická adresa zaměstnavatele“). Bez souhlasu Výboru nemůže zaměstnavatel uskutečnit svůj záměr, nebo je uskutečněný záměr neplatný,

d. v případě dohody se postupuje jako v případě udělování souhlasu, není-li v kolektivní smlouvě uvedeno jinak.

- (2) O výsledku společného projednání, udělování souhlasu a vzájemné dohody podle odstavce 1, které neprobíhají pouze písemnou formou (i elektronicky), bude pořízen záznam ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení. Záznam se pořizuje bez zbytečného odkladu po skončení jednání, nejpozději ve lhůtě tří dnů. Zápis obsahuje prezenční listinu, obsah a výsledek jednání. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce Výboru. Není-li při jednání dosaženo bezrozporného závěru, musí být toto uvedeno v zápise.
- (3) Zaměstnavatel umožní využívat elektronickou poštu zaměstnavatele prostřednictvím sekretariátu náměstka ředitele Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost pro účely plnění povinnosti odborové organizace vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- (4) Členové Výboru, případně ostatní členové odborové organizace, se zavazují dodržovat mlčenlivost o skutečnostech, které se v oblasti pracovněprávních vztahů při postupech uvedených v odstavci 1 dozvěděli, nebrání-li to výkonu jejich odborové činnosti.
- (5) Výbor umožní zástupci zaměstnavatele účast na členské schůzi odborové organizace, pokud o to zaměstnavatel požádá nejpozději týden před konáním členské schůze. Výbor informuje zaměstnavatele o konání členské schůze nejpozději 14 dní před jejím konáním na elektronickou adresu zaměstnavatele. Žádost o účast podává zaměstnavatel písemně na elektronickou adresu odborové organizace.

Čl. 9 Podmínky pro výkon odborové činnosti

- (1) Zaměstnavatel zajistí Výboru na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména poskytuje podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Výbor zajistí, aby místnosti, vybavení, komunikační prostředky, výpočetní a rozmnožovací technika byly používány výhradně pro činnost odborové organizace a v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnavatel poskytuje z fondu kulturních a sociálních potřeb příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Poskytování příspěvku upravuje vnitřní předpis zaměstnavatele.
- (3) Zaměstnavatel umožní Výboru využívat bezplatně e-mailovou schránku [redacted] zajistí její funkčnost a zdrží se jakýchkoli zásahů, které by mohly ohrozit důvěrnost jejího obsahu nebo jakkoliv bránily Výboru v jejím řádném užívání, není-li o to Výborem požádán nebo nedostane-li od Výboru souhlas. V případě, že je ohrožena bezpečnost informací,

podnikne zaměstnavatel pouze nutné kroky k odstranění tohoto ohrožení a neprodleně o tom informuje Výbor.

Čl. 10 Účast v komisích zaměstnavatele

- (1) Zaměstnavatel jmenuje alespoň jednoho člena Škodní a likvidační komise na návrh nebo se souhlasem Výboru. Podrobnosti jmenování a odvolávání stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnavatel jmenuje alespoň jednoho člena Komise fondu kulturních a sociálních potřeb na návrh nebo se souhlasem Výboru. Podrobnosti jmenování a odvolávání stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele.
- (3) Zaměstnavatel informuje Výbor o zasedání Škodní a likvidační komise a Komise fondu kulturních a sociálních potřeb a umožní mu přítomnost na tomto zasedání. O zasedáních, projednáních výše uvedených komisí, které probíhají *per rollam* či obdobně bez společného zasedání, zaměstnavatel může Výbor informovat a poskytnout mu na žádost zápis.

Čl. 11 Interní předpisy, fond kulturních a sociálních potřeb

- (1) Zaměstnavatel vydává nebo mění pracovní řád pouze se souhlasem Výboru.
- (2) Zaměstnavatel projedná s Výborem vnitřní předpisy zaměstnavatele týkající se prováděných organizačních změn; v tomto případě činí lhůta k zaslání informace dle čl. 8 odst. 1, písm. b) nejméně 10 pracovních dnů, nedohodne-li se zaměstnavatel s Výborem jinak.
- (3) Zaměstnavatel projedná s Výborem změnu vnitřního předpisu zaměstnavatele, který se týká hospodaření s FKSP.
- (4) Výbor uděluje souhlas s návrhem rozpočtu FKSP, jeho změnou a použitím prostředků ze společné části FKSP.

Čl. 12 Pracovní volno pro výkon odborové činnosti

- (1) Zaměstnavatel poskytne pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v souladu se zákoníkem práce s náhradou platu v plné výši
 - a. členovi Výboru k výkonu jeho funkce, přičemž nezbytnost čerpání je člen Výboru povinen písemně doložit,
 - b. zaměstnanci k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, v rozsahu nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody,
 - c. zaměstnanci k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, v rozsahu nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Čl. 13 Návrhy a dotazy odborové organizace

- (1) Odborová organizace může písemně navrhnout zaměstnavateli opatření ke zlepšení podmínek zaměstnanců a zaměstnavatel se k nim musí bez zbytečného odkladu vyjádřit a své stanovisko řádně odůvodnit.
- (2) Odborová organizace může od zaměstnavatele žádat poskytnutí informace o záležitostech, které souvisí se zaměstnanci nebo s odborovou organizací, a zaměstnavatel musí do patnácti dnů od podání žádosti o informaci tuto informaci poskytnout nebo odůvodnit neposkytnutí. Ve výjimečných případech lze lhůtu pro poskytnutí informace prodloužit na 30 dní. Tato žádost o informaci se neřídí zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 14 Informování a projednání

- (1) Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o
 - a. vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, za kalendářní rok, vždy nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku,
 - b. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji a vlivu na práva zaměstnanců, a to za každé pololetí, nejpozději do 30 dnů od uplynutí daného pololetí,
 - c. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, a to za každé pololetí, nejpozději do 30 dnů od uplynutí daného pololetí,
 - d. opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, a to za každé pololetí, nejpozději do 30 dnů od uplynutí daného pololetí,
 - e. záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – přijatých opatřeních týkajících se zlepšení pracovních podmínek vzhledem k ochraně zdraví zaměstnanců a o opatřeních realizujících povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, za kalendářní rok, vždy nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku.
- (2) Zaměstnavatel dále informuje odborovou organizaci o nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech, a to čtvrtletně, vždy do desátého dne následujícího měsíce. Informace je členěna na části, obsahující:
 - a. pracovní poměry nově vzniklé na dobu neurčitou,
 - b. pracovní poměry nově vzniklé na dobu určitou, s uvedením délky sjednané doby,
 - c. pracovní poměry ukončené.

V případě, že u nově vzniklých pracovních poměrů byla sjednána kratší než sjednaná týdenní pracovní doba, bude toto uvedeno u konkrétního pracovního poměru.
- (3) Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací zejména
 - a. množství práce a pracovní tempo,
 - b. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, a to za každé čtvrtletí, nejpozději do 10 dnů od uplynutí daného čtvrtletí.

VI. Závěrečná ustanovení

- (1) Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se na dobu neurčitou.
- (2) Pro účely této smlouvy se za pracovní poměr považuje i pracovní poměr u Národního bezpečnostního úřadu bezprostředně předcházející pracovnímu poměru u Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost, v rámci přechodu působnosti v oblasti kybernetické bezpečnosti a dalších oblastech dle zákona č. 205/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 181/2014 Sb., o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 104/2017 Sb.

- (3) Práva zaměstnanců nebo odborové organizace se řídí právními předpisy účinnými v době podpisu kolektivní smlouvy oběma stranami, nezakládají-li pozdější právní předpisy práva zaměstnancům výhodněji.
- (4) Smluvní strany mohou tuto smlouvu vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti. Výpovědní doba smlouvy činí 6 měsíců a začíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla druhé straně doručena písemná výpověď.
- (5) Tato smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každá strana smlouvy obdrží po jednom vyhotovení.
- (6) Smlouva nabývá účinnosti dnem 01. ledna 2019.
- (7) Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy a její účinností do 15 dnů od jejího podpisu oběma stranami.

V Brně dne: 13 .12. 2018
za zaměstnavatele /



ing. Dušan Navrátil, ředitel

V Brně dne: 13 .12. 2018
za odborovou organizaci

