



*Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
Zdravotnická záchranná služba hl. m Prahy, org. č. 22-0637-31,
Korunní 98, 101 00, Praha*

NÁVRH NA ZMĚNU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Zdravotnická záchranná služba hl. m. Prahy

Korunní 98

101 10 Praha 10

IČ: 00638927

zastoupený ředitelem MUDr. Petr Kolouchem

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Zdravotnická
záchranná služba hl. m. Prahy, org. č. 22-0637-31, Korunní 98, 101 00, Praha**

zastoupená předsedou výboru

(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

HLAVA I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

2. Smluvní strany se zavazují:

- vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,

3. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen projednat na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů za účasti zástupce odborové organizace.

3. Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

HLAVA II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI

Článek 1. PRACOVNÍ DOBA

1.1 Délka týdenní pracovní doby

Délka týdenní pracovní doby je v § 79 zákoníku práce stanovena takto:

- a) zaměstnanci v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně,
- b) zaměstnanci v dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně,
- c) zaměstnanci v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu 37,5 hodin týdně.

1.2 Rozvržení pracovní doby

1. Rozvržení pracovní doby a doby přestávek v práci na jídlo a oddech pro jednotlivá pracoviště upravuje vnitřní předpis s výjimkou zaměstnanců, kteří pracují v nepřetržitém pracovním režimu dle znění ZP, Části 4, Hlavy I, §78 písmena f) a g) .

2. Smluvní strany se dohodly, že s ohledem na povahu práce a podmínky provozu rozvrhne zaměstnavatel na pracovištích, kde zaměstnanci pracují v nepřetržitém pracovním režimu, pracovní dobu nerovnoměrně, a to na vyrovnávací období 52 týdnů po sobě jdoucích.

3. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby s vyznačením dní pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu, svátků, přesčasů a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Písemný rozvrh směn nebo jeho změna bude umístěný na webu organizace

4. Po dohodě zaměstnanců pracujících ve směnách a se souhlasem přímého nadřízeného může dojít v rámci kalendářního měsíce k výměně směn, a to za podmínek neporušení ustanovení zákona 262/2006 Sb. Zákoníku práce (dále jen „ZP“) zejména doby odpočinku mezi směnami. Při udělování souhlasu s výměnou směny přímý nadřízený přihlíží k saldu přesčasové práce, kterou zaměstnanec k datu žádosti odpracoval.

1.3 Přiměřená doba na jídlo a oddech

1.3.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům vykonávajícím práce, které nemohou být přerušeny na níže vyjmenovaných pracovištích, přičemž plánovaná délka pracovní směny je minimálně 11 hodin, čerpat za směnu přiměřenou dobu na oddech ve smyslu § 88 zákoníku práce za níže uvedených podmínek

- a) přiměřená doba na jídlo nebude kratší než 15 minut
- b) přiměřenou dobu na jídlo u výjezdových skupin, lze čerpat pouze na místě příchodu do zaměstnání na výjezdovém stanovišti
- c) přiměřená doba na jídlo začíná 5 minut po odhlášení se příchodu na výjezdové stanoviště
- d) přestávku na jídlo zaměstnavatel umožní čerpat v době od 11:00 do 13:00 v noci od 23:00 – 1:00
- e) v případě přerušení doby na jídlo z vážných provozních důvodů, se doba na jídlo ruší a musí být nahrazena opakovanou náhradní dobou za výše uvedených podmínek.
- f) vážným provozním důvodem pro účely této smlouvy se považuje nutnost výjezdu výjezdové skupiny dle znění zák. 374/2011 Sb. §3 písm. a) a b) v platném znění a Vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 240/2012 Sb. §2, odst. 1. písm. a) a písmena b) v platném znění
- g) zaměstnavatel nemusí poskytovat dobu na oddech v případě, kde zaměstnanec v uvedených časech viz. písmeno d), tráví nepřetržitě na místě příchodu do práce, případně místa střídání směn, dobu která překročí 30 minut.

- h) zaměstnavatel poskytne mimořádně dobu na oddech a osobní hygienu výjezdové skupině v délce 1 hodiny, v případě zásahu výjezdových skupin, při kterém se provádí KPR za zachování podmínek písmen b), c) e) f) tohoto odstavce.

Tyto doby se započítávají do odpracované doby.

1.3.2 Jedná se o následující pracoviště a zaměstnance:

- oddělení výjezdových skupin pracovní zařazení:
 - řidič vozidla ZZS
 - zdravotnický záchranář
 - lékař
- oddělení DO pracovní zařazení garážmistr
- oddělení IP pracovní zařazení inspektor provozu

1.4 Doba potřebná k osobní očištění, k předání a převzetí techniky

1.4.1 Zaměstnancům na vyjmenovaných pracovištích (1.3.2) se do pracovní doby započítává doba potřebná k osobní očištění po skončení výkonu práce, a to v délce nejméně 10 minut

1.4.2. Zaměstnancům na vyjmenovaných pracovištích se do pracovní doby započítává doba potřebná k předání a převzetí techniky a provedení nutné údržby, a to v délce nejméně 10 minut.

1.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost na jiném dohodnutém místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele může zaměstnavatel požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne. K výkonu pracovní pohotovosti nesmí být zaměstnanec ze strany zaměstnavatele jakkoli nucen.

1.6 Práce přesčas

1. Nařízená práce přesčas zaměstnavatelem nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a celkem 150 hodin v kalendářním roce. Po vyčerpání tohoto limitu může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem.

2. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období, které činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto po dohodě náhradní volno.

3. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

1.7 Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel vede evidenci odpracované doby v souladu s § 96 odst. 1 zákoníku práce formou elektronickou v personálním programu. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci kdykoli nahlédnout do vedené evidence a činit si z ní bezplatně výpisy či opisy.

Článek 2.

DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ PODMÍNKY

2.1 Odstupné při skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši

- a) 1násobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) 2násobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) 10násobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let.
- d) zaměstnavatel se zavazuje, že rozvázeli pracovní poměr se zaměstnancem, který by v případě nerozvázání pracovního poměru dosáhl za dalších 5 let od data rozvázání pracovního poměru, nároku na odchodné dle zák. 374/2011§ 28 a, náleží mu další jednorázové odstupné ve výši 2/3 částky, na kterou by měl nárok při splnění podmínek přiznání odchodného.

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 20násobku průměrného výdělku.

2.2 Dovolena za kalendářní rok

Základní výměra dovolené činí dle § 213 odst. 2 zákoníku práce celkem 5 týdnů v kalendářním roce a dle § 213 odst. 3 zákoníku práce u pedagogických pracovníků celkem 8 týdnů v kalendářním roce.

2.3 Dodatková dovolená

Zaměstnancům, kteří konají práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená dle § 215 zákoníku práce. Rozsah dodatkové dovolené při výkonu prací zvlášť obtížných po celý kalendářní rok činí 1 týden. Dále se zaměstnavatel zavazuje poskytnout další mimořádnou dovolenou zaměstnancům konajícím práci přesčas dle znění ZP § 78 odstavce 1. písmeno i), dále § 93 odst. 2, 3 a 4. v délce 1/8 za každých 12 odpracovaných hodin v příslušném kalendářním roce v rámci vyrovnávacího období.

2.4 Společná ustanovení k dovolené

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel předloží odborové organizaci rozvrh čerpání dovolených ve lhůtě co nejkratší po jeho vyhotovení, nejpozději však do 1. 12. 2017. Odborová organizace rozvrh projedná bez zbytečného odkladu.

2. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.

3. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

4. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit 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 vyčerpána do konce roku, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

2.5 Překážky v práci na straně zaměstnance – další pracovní volno

1. Zaměstnavatel poskytne nad rámec nároků vyplývajících z právních předpisů zaměstnanci další pracovní volno s náhradou platu, a to v následujících případech a rozsahu:

- a) 3 dny pracovního volna s náhradou platu na žádost zaměstnance pečujícího o děti do 10 let věku v období letních školních prázdnin,
- b) 2 dny pracovního volna s náhradou platu při úmrtí rodiče, manžela / manželky, druhá / družky, partnera / partnerky nebo dítěte,
- c) 1 den pracovního volna s náhradou platu při svatbě dítěte nebo rodiče

2. Zaměstnavatel na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další pracovní volno v kalendářním roce bez náhrady platu, jestliže poskytnutím pracovního volna nebude ohrožen provoz pracoviště.

2.6. Osobní spis

1. Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce.

2. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Článek 3. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

3.1 Obecná ustanovení

1. Kolektivní smlouva upravuje podmínky poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost v organizaci v souladu se zákoníkem práce a nařízeními vlády vydanými k jeho provedení (zejména nařízením vlády č. 564/2006 Sb. a katalogem prací).

2. Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro muže a ženy a pro všechny zaměstnance, za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejný plat.

3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet, popřípadě si pořizovat kopie právních předpisů upravujících odměňování, a to na oddělení platové účtárny.

3.2 Platový tarif

1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle katalogu prací do jedné z 16 platových tříd, a to na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací v souladu s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací.

2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle délky započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s ust. § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

3. Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň v příslušné platové stupnici obsažené v příslušné příloze nařízení vlády č. 564/2006 Sb., do které je zaměstnanec zařazen.

3.3 Příplatky k platu

V souladu se zákoníkem práce náleží zaměstnancům níže uvedené příplatky k platu:

Ustanovení	Druh příplatku	Výše příplatku
§ 125 ZP	za práci v noci	20 % průměrného hodinového výdělku
§ 126 ZP	za práci v sobotu a v neděli	25 % průměrného hodinového výdělku
§ 130 ZP	za rozdělenou směnu	30 % průměrného hodinového výdělku za směnu

3.3.1 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas a další dohodnuté práce přesčas

1. Za hodinu práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1

hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. K čerpání náhradního volna za práci přesčas namísto příslušného příplatku nemůže být zaměstnanec nucen.

2. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.

3. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

3.3.2. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

1. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

2. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

3. Zaměstnavatel může poskytnout příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

3.3.3 Příplatek za vedení

1. V závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce náleží vedoucímu zaměstnanci příplatek za vedení.

2. Příplatek za vedení přísluší také:

- a) zástupci vedoucího zaměstnance, který jej trvale zastupuje v plném rozsahu dle organizačního řádu – příplatek o stupeň nižší, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci,
- b) zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje v plném rozsahu po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho pracovních povinností – příplatek ve stejné výši jako přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci, a to od prvního dne zastupování.

3.3.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnancům náleží příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to za následujících podmínek a v následující výši:

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.	Ztěžující vliv	Oddělení	Skupiny zaměstnanců	Výše měsíčního příplatku
§ 6 odst. 2 písm. h)	Vědomý kontakt s Mycobacterium tuberculosis	VS	ZZ, řvZZS,lékař	1400,-Kč

3.3.5 Zvláštní příplatky

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

I. skupina prací – zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném pracovním režimu náleží zvláštní příplatek v níže sjednané výši 1000,- Kč měsíčně.

II. skupina prací – 2 000,- Kč měsíčně

III. skupina prací – poskytování neodkladné zdravotní péče členy výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby 4 000,- Kč měsíčně

3.3.6 Osobní příplatek

1. Zaměstnanec, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, může být poskytnut osobní příplatek až do výše 100 % resp. 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

2. O výši osobního příplatku, jeho zvýšení, snížení či odejmutí rozhoduje ředitel, a to na základě písemného návrhu přímého nadřízeného.

3. Osobní příplatek je poskytován v závislosti na stanovení bodového hodnocení dle Přílohy č.1 a č.2, k této smlouvě Pravidla pro stanovení osobního příplatků zaměstnanců ZZHMP.

3.4 Odměny

1. Zaměstnavatel může za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu zaměstnanci přiznat odměnu. Výše odměny může činit až 50 000,- Kč. O výši odměny rozhoduje ředitel, a to na základě písemného návrhu přímého nadřízeného.

2. Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvláště významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

3.5 Odměna za pracovní pohotovost

1. Výše odměny za pracovní pohotovost se sjednává ve výši 15 % průměrného výdělku v pracovní dny a 20 % průměrného výdělku ve dnech pracovního klidu.

2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

3.6 Splatnost a výplata platu

1. Plat je splatný po vykonání práce, a to ve výplatní den, který se sjednává na kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce. Případně-li výplatní den na sobotu, neděli nebo svátek, je plat splatný předchozí pracovní den.

2. Plat se vyplácí v hotovosti ve výplatní den v pracovní době od do ... hodin vnapř. pokladně

3. Požádá-li zaměstnanec o výplatu platu bezhotovostně, je plat splatný kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce.

3.7 Platový výměr

1. Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce písemný platový výměr.

2. Při změně výše platu či některé jeho složky uvedené v platovém výměru se zaměstnavatel zavazuje

oznámít změny alespoň 10 pracovních dní před účinností změn, předat zaměstnanci písemné odůvodnění a na žádost zaměstnance změny platu či jeho složek osobně projednat.

HLAVA III. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 1. OBECNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy chránícími před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o pracovním úrazu, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.

Článek 2. INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ NA ÚSEKU BOZP

2.1 Vnitřní předpisy BOZP

V dostatečném časovém předstihu před vydáním předá zaměstnavatel odborové organizaci návrh vnitřního předpisu, který se vztahuje k oblasti BOZP, případně jeho změny, k projednání. Návrhy zaměstnavatel projedná s odborovou organizací a připomínky, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.

2.2 Vyhledávání a hodnocení rizik a přidělování OOPP

1. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací výsledky vyhledávání a hodnocení rizik a návrhy příslušných opatření. Zaměstnavatel projedná připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu.
2. Zaměstnavatel spolu s odborovou organizací vytvoří seznam pracovních míst vybavovaných osobními ochrannými prostředky a seznam těchto OOPP na základě vyhledání a zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na jednotlivých pracovištích.
3. Při hodnocení rizik pro výběr a použití osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnavatel bude postupovat zejména podle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Pravidla pro přidělování a používání těchto prostředků budou před jejich vydáním projednána s odborovou organizací. Na návrh odborové organizace se zaměstnavatel zavazuje seznamy doplňovat a měnit.

2.3 Kategorizace prací

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací kategorizaci prací (konkrétně zařazení prací do kategorie 2. a vyšší), a to před podáním návrhu nebo před odesláním oznámení dle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění předpisů pozdějších.

2.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

1. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací odškodnění pracovních úrazů nebo nemocí z povolání.

2. O vzniku pracovního úrazu informuje zaměstnavatel bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností vzniku úrazu v souladu s ust. § 105 zákoníku práce.

2.5 Informace o kontrolách a účast zástupce odborové organizace

Zaměstnavatel bude neprodleně informovat odborovou organizaci o všech ohlášených kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

2.6 Prověrka stavu BOZP

1. Zaměstnavatel provede každoročně na všech svých pracovištích prověrku stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a aktuálnosti vnitřních předpisů, kterými je zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. K prověrce bude vždy přizván zástupce odborové organizace.

2. Zprávu o prověrce včetně stanovení politiky BOZP na další období, stanovení harmonogramu odstranění zjištěných závad a odpovědností jednotlivých osob, projedná zaměstnavatel s odborovou organizací.

2.7 Vymezení prací s infekčními materiály pro účely práva na dodatkovou dovolenou

Zaměstnavatel bude za práci s infekčním materiálem ve smyslu § 215 odst. 2. písm. b) zákoníku práce považovat všechny činnosti, při nichž zaměstnanec přichází do kontaktu se specifickými odpady, u nichž je ve smyslu ustanovení zákona o odpadech a na něj navazujících předpisech předpokládána nebezpečná vlastnost H9 (infekčnost).

2.8. Očkování některých skupin zaměstnanců

Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 2. a vyšší z důvodu expozice riziku biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici, a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec s provedením očkování nad rámec vyhlášky, musí vyslovit souhlas.

HLAVA IV. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 1. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

1.1 Stravování

Zaměstnavatel zaměstnancům v pracovním poměru ve všech směnách zajistí stravování za sníženou úhradu:

- a) náklady zaměstnavatele na jedno hlavní jídlo denně budou ve výši **58,- Kč**.
- b) zaměstnancům bude na jedno hlavní jídlo denně poskytován příspěvek z FKSP ve výši **47,- Kč**, a to, jestliže vykonávají práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni.
- c) při výkonu práce delším než 11 hodin, v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout, bude zaměstnavatel poskytovat za stejných podmínek příspěvek na další hlavní jídlo ve výši **58,-Kč**.

1.2 Odměny zaměstnancům

Zaměstnancům budou poskytovány z platových prostředků zaměstnavatele odměny:

- a) při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod ve výši 20 000,- Kč
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž mohl být ohrožen život, zdraví nebo majetek zaměstnavatele 20 000,-Kč.

1.3 Ostatní zaměstnanecké výhody

2. Zaměstnavatel na své náklady ve spolupráci s odborovou organizací uspořádá předvánoční setkání bývalých a současných zaměstnanců.

3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v pracovním poměru bezplatně využívat bazén, tělocvičnu, náradí, rehabilitační pomůcky a přístroje o víkendech v době od ... do ...

Článek 2.

FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

2.1 Tvorba a čerpání FKSP

1. O stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále „FKSP“) a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje se zaměstnavatelem odborová organizace.

2. Rozpočet FKSP na kalendářní rok bude tvořit přílohu č. této kolektivní smlouvy

3. Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel.

2.2 Plnění z FKSP

2.2.1. Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování, tj. na jedno hlavní jídlo bude poskytován za podmínek sjednaných kolektivní smlouvou, a to ve výši 47,-Kč.

2.2.2. Příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a na životní pojištění

1. Zaměstnavatel bude z FKSP přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem (případně obdobný produkt v rámci důchodové reformy, bude – li to možné v rámci plnění na základě vyhlášky o FKSP), a to za podmínek:

a)

b)

částkou Kč měsíčně.

2.2.3. Sociální půjčka a sociální výpomoc

1. K překlenutí tíživé finanční situace, za kterou je považována pracovní neschopnost zaměstnance způsobená pracovním úrazem, může být zaměstnanci poskytnuta bezúročná sociální půjčka ve výši až do celkové výše 50 000,-Kč.

Půjčky budou poskytovány na základě individuálně posouzené žádosti zaměstnance a doporučení odborové organizace. Zaměstnavatel se zavazuje bez předchozího souhlasu odborové organizace půjčku neposkytovat.

2.2.4. Příspěvek odborové organizaci

1. Zaměstnavatel poskytne z FKSP v souladu se zásadami pro jeho čerpání příspěvek odborové organizaci na úhradu nákladů vynaložených v souvislosti s uplatňováním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů ve výši 10 000,-Kč.

2. Úhrada nákladů podle předchozího bodu bude provedena na základě účetního dokladu (originál zůstává v účetnictví odborové organizace), v hotovosti v pokladně zaměstnavatele / bezhotovostně na účet odborové organizace do dnů od jeho předložení (komu – útvar/konkrétní osoba podle organizační struktury zaměstnavatele).

HLAVA V. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

Článek 1. VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel poskytne pro řádný výkon odborové činnosti odborové organizaci hmotné zabezpečení v následujícím rozsahu:

- zapůjčí 1 ks telefonu s neomezeným datovým a telefonním tarifem
- zapůjčí 1x nový notebook za 3 roky s připojením na internet s neomezeným datovým tarifem
- operační sw a sw office

3. Zaměstnavatel odborové organizaci umožní umístění nástěnky, informační vývěsky v provozech zaměstnavatele.

4. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci prostor na svých oficiálních internetových stránkách, formou odkazu na internetové stránky odborové organizace www.odboryzzshmp.cz

5. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel předá novému zaměstnanci informační letáček odborové organizace.

6. Odborová organizace má právo přizvat ke konzultaci nebo na jednání se zaměstnavatelem svého pověřeného zástupce, i když zástupce není zaměstnancem zaměstnavatele.

7. Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli jmenný seznam všech členů výboru odborové organizace a jakékoli jeho změny.

Článek 2. ZABEZPEČENÍ ČLENŮ ODBOROVÉ ORGANIZACE

2.1 Poskytování pracovního volna v obecném zájmu

Zaměstnancům náleží k výkonu níže uvedené činnosti pracovní volno, a to:

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace (výboru) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na členských schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 3 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

2.2 Ochrana člena odborového orgánu před skončením pracovního poměru

K výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace – výboru odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci požádat o předchozí souhlas v souladu s ust. § 61 odst. 2–4 zákoníku práce.

Článek 3. PRÁVO NA INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

3.1 Obecná ustanovení

Zaměstnavatel je povinen v dostatečném předstihu informovat odborovou organizací a projednávat s ní záležitosti uvedené zejména v ust. § 99, 279, 280 a 287 zákoníku práce, a to zejména:

- a) zamýšlené organizační a strukturální změny, například rušení či slučování oddělení,
- b) změny v pracovních podmínkách zaměstnanců,
- c) změny organizace práce,
- d) jakékoli opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, včetně vydávání a změn vnitřních předpisů,
- e) změny ve struktuře zaměstnanců, například změny počtu zaměstnanců v jednotlivých profesních kategoriích
- f) zvýšení pracovního tempa

3.2 Informace a projednání o ekonomické a finanční situaci a odměňování

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 31.8. a 1. 4., předá kopii účetní závěrky a výroční zprávu /zprávu o hospodaření.

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborové organizaci dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 31.8. a 31. 12. informace o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek a počtu zaměstnanců, a to celkem a v členění podle jednotlivých profesních skupin. Informace budou poskytnuty elektronicky.

3.3 Informace a projednání ve věcech vzniku, změn a skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel předá odborové organizaci jednou za dva kalendářní měsíce, vždy poslednímu kalendářnímu dni v měsíci:

- a) písemný seznam volných pracovních míst s kvantifikací
- b) písemný seznam nově vzniklých a ukončených pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za uplynulé období,

3.4. Projednávání opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců

Smluvní strany berou na vědomí, že ve smyslu zákona společně projednávají mimo jiné veškerá opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, tj. zpravidla alespoň 8 zaměstnanců. Takovým opatřením se rozumí i vydávání, změny a rušení vnitřních předpisů zaměstnavatele, kdy na postup projednávání se přiměřeně použije ujednání o projednávání vnitřních předpisů z oblasti BOZP. Smluvní strany jsou si vědomy, že vydání a změny pracovního řádu vydává zaměstnavatel jen se souhlasem odborové organizace.

Článek 4. PRÁVO NA SPOLUROZHODOVÁNÍ

Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem v záležitostech:

- vydání a změn pracovního řádu,
- vydávání a změny vnitřních předpisů v následujících oblastech:
 - a) BOZP
 - b) Pracovní řád
- vydání rozvrhu čerpání dovolených a hromadného čerpání dovolené,

HLAVA VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

1. O změně kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

2. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy.

3. Smluvní strany se dohodly, že vždy do 1.9 kalendářního roku zahájí vyjednávání o změně kolektivní smlouvy týkajícího se nárůstu průměrného platu a platů po jednotlivých kategoriích, rozpočtu a čerpání FKSP.

4. Kolektivní smlouva může být měněna jen písemným číslovaným dodatkem podepsaným oběma smluvními stranami.

2. Kontrola plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy

Smluvní strany se dohodly, že jednou za kalendářní rok uskuteční společné jednání, na kterém projednají stěžejní otázky uplynulého období a provedou revizi plnění závazků z kolektivní smlouvy.

3. Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

1. V souladu s § 29 zákoníku práce seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy zaměstnavatel nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

2. Při vzniku nového pracovního poměru seznámí nového zaměstnance s kolektivní smlouvou a existencí odborové organizace zaměstnavatel.

4. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se sjednává na dobu neurčitou.

V dne

.....
za zaměstnavatele

.....
za odborovou organizaci