

Psychiatrická nemocnice v Kroměříži

Kolektivní smlouva pro rok 2017

Kolektivní smlouva pro rok 2017

uzavřená níže uvedeného dne mezi

- 1) Psychiatrickou nemocnicí v Kroměříži
IČ 00567914
se sídlem Havlíčkova 1265/46
767 40 Kroměříž
zastoupenou prim. MUDr. Petrem Možným,
ředitelem Psychiatrické nemocnice v Kroměříži

a

- 2) Základní organizací odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR,
Psychiatrická nemocnice v Kroměříži
IČ 68687761
se sídlem Havlíčkova 1265/50
767 01 Kroměříž
zastoupenou paní Alenou Kovářovou,
předsedkyní ZO OSZSP PN v Kroměříži

a

- 3) Profesní a odborovou uníí zdravotnických pracovníků Psychiatrické nemocnice
Kroměříž,
zastoupenou paní Dášou Hlavinkovou,
předsedkyní

stanoví následující :

Úvodní ustanovení

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

Smluvní strany se zavazují:

- respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemně překážky při realizaci smluvních vztahů,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,
- výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy občanského soužití, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníků této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného přístupu 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 a dodržovat Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

čl. I

Předmět kolektivní smlouvy

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, týkající se pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků, které je třeba plnit v zájmu uspokojování potřeb a práv zaměstnanců.

Při uzavírání kolektivní smlouvy a případných sporech o její změny se obě strany řídí zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění a ustanoveními zákoníku práce.

Kolektivní smlouva nesmí obsahovat závazky, které by zaručovaly zaměstnancům nároky v menším rozsahu, než je zaručují pracovněprávní, mzdové nebo jiné právní předpisy.

Takové závazky jsou neplatné a nahrazují se nároky obsaženými v uvedených předpisech.

čl. II

Plat

Otázka odměňování je upravena vnitřním platovým předpisem v platném znění, který je přílohou a nedílnou součástí Kolektivní smlouvy a jeho znění je uveřejněno na webu PN.

Výpočet pravděpodobného výdělku podle § 355 ZP

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období (předchozí kalendářní čtvrtletí) neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Ten se zjistí z hrubého platu, který zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubého platu, které by zřejmě dosáhl.

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda na niž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě, to platí obdobně při používání pravděpodobného výdělku.

čl. III

Pracovněprávní vztahy

1. Délka pracovní doby v jednotlivých směnách

lékaři	7.00 - 15.30	40 hod./týden
psychologové	7.00 - 15.30	40 hod./týden
lůžková část	6.00 - 14.30	40 hod./týden
lůžková část	6.00 - 14.30	nepřetržitý provoz - 37,5 hod./týden - dle rozpisu služeb/období 8 týdnů (vyrovnávací období)
ambulantní část	7.00 - 15.30	40 hod./týden
Klub pacientů	8.30 - 17.00	40 hod./týden
správa PN	7.00 - 15.30	40 hod./týden
údržba PN	6.00 - 14.30	40 hod./týden
prádelna PN	6.00 - 14.30	40 hod./týden
sklady PN	6.00 - 14.30	40 hod./týden
lékárna	6.00 - 14.30	40 hod./týden
vrátnice		nerovnoměrně rozvržená pracovní doba na období 4 týdnů - - 37,5 hod./týden
telefonní ústředna	6.30 – 15.00	jednosměnný provoz - 40 hod./týden
pomocnice	nerov.rozv.pr.doby	jednosměnný provoz - 40 hod./týden
laboratoř	6.30 – 15.00	- 40 hod./týden,
zahradnictví	7.00 – 15.30	- 40 hod./týden,
ostatní provozy	6.00 – 14.30	- 40 hod./týden,

2. Stravovací provoz

pracovníci pracující ve střídavých směnách

	<u>1. týden</u>	<u>2. týden</u>
pondělí	5.15 - 12.45	11.00 - 17.30
úterý	5.15 - 12.45	10.30 - 17.30
středa	5.30 - 15.00	volno
čtvrtek	5.15 - 12.45	10.30 - 17.30
pátek	5.15 - 12.45	11.00 - 17.30
sobota	volno	5.30 - 15.00
neděle	volno	5.30 - 15.00

Počet odpracovaných hodin 1. týden 37 2. týden 43

manipulační dělník ve stravovacím provozu

	<u>1. týden</u>	<u>2. týden</u>
pondělí	5.45 - 17.15	volno
úterý	volno	5.30 - 17.30
středa	5.45 - 15.15	volno
čtvrtek	volno	5.30 - 17.30
pátek	5.45 - 17.15	5.30 - 14.00
sobota	5.45 - 15.15	volno
neděle	5.45 - 15.15	volno

Počet odpracovaných hodin 1. týden 49 2. týden 31

pracovníci rozvozu stravy - provozní oddělení

	<u>1. týden</u>	<u>2. týden</u>
pondělí	5.30 - 17.30	volno
úterý	volno	5.30 - 17.30
středa	5.30 - 16.30	7.00 - 11.30
čtvrtek	volno	5.30 17.30
pátek	5.30 - 17.30	volno
sobota	5.30 - 15.30	volno
neděle	5.30 - 15.30	volno

Počet odpracovaných hodin 1. týden 52,5 2. týden 27,5

DZS - řidiči při rozvozu stravy

	<u>1. týden</u>	<u>2. týden</u>
pondělí	5.30 - 17.30	volno
úterý	volno	5.30 - 17.30
středa	5.30 - 17.30	volno
čtvrtek	volno	5.30 - 17.30
pátek	5.30 - 17.30	volno
sobota	5.30 - 17.30	volno
neděle	5.30 - 17.00	volno

Počet odpracovaných hodin 1. týden 57 2. týden 23

Kotelna – pracovní pohotovost

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba na období 3 týdnů - 40 hod/týden.
Pracovní pohotovost : Po - Pá 16.45 - 4.45 hod. So 13.45 – 4.45 hod. Ne 13.15 – 4.45 hod.

Po dohodě primáře oddělení s ředitelstvím PN a souhlasu odborových orgánů je možno výjimečně, pokud to charakter pracoviště umožňuje z hlediska bezpečné a zdravé práce, pracovat ve dvou dvanáctihodinových směnách.

2.1. Přestávka na jídlo a oddech

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech po 6 hod. nepřetržité práce v trvání 30 minut, pokud to dovolí provoz, které se nezapočtou do pracovní doby.

Přestávku v práci lze poskytnout kdykoliv během směny, s výjimkou jejího začátku nebo konce tak, aby bylo dosaženo účelu přestávky v práci, kterým je jídlo a oddech zaměstnance.

2.2. Výše stravného při pracovních cestách

Od 01. 01. 2017 stanovují výši stravného dle vyhl.č. 440/2016 Sb. takto :

- a) **75,-** Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin
- b) **115,-** Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- c) **180,-** Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

3. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je na jiném se zaměstnavatelem dohodnutém místě, odlišném od pracoviště, kde je zaměstnanec připraven na telefonu k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zák. č. 262/2006 Sb. a výše je uvedena v platovém předpisu.

Zaměstnavatel nařizuje pracovní pohotovost jako ÚPS (ústavní pohotovostní služba) v pracovní dny od 15.30 hod. do 7.00 hod. pro lékaře, od 15.00 hod. do 6.30 hod. pro SZP.

V sobotu od 7.00 hod. jako ÚPS primární pohotovost, od 7.00 do 13.00 hod. jako ÚPS pro lékaře, od 6.00 hod. do 6.00 hod. pro SZP.

V neděli a ve svátek jako ÚPS od 7.00 do 7.00 hod. pro lékaře, od 6.00 do 6.00 hod. pro SZP.

Pohotovostní služba pro Centrální příjem

Pohotovostní službu vykonávají na CP nelékařští zdravotničtí pracovníci:

pondělí až čtvrtek	v době od	15.00 - 6.30 hod.
pátek až sobota		15.00 - 7.00 hod.
sobota až neděle		7.00 - 7.00 hod.
neděle až pondělí		7.00 - 6.30 hod.

Pro zaměstnance výpočetního střediska se zaměstnavatel dohodl na celoroční pracovní domácí pohotovosti v době od 15.30 hod. do 7.00 hod. v pracovní dny, v sobotu a v neděli od 7.00 do 7.00 hod. dne následujícího.

Pro zaměstnance technického oddělení (úsek údržby a dopravy) se zaměstnavatel dohodl na celoroční pracovní pohotovosti v době od 14.30 hod. do 6.00 hod. pro úsek údržby a v době od 15.30 hod. do 7.00 hod. pro úsek dopravy pouze v měsících listopad až březen dle aktuálních klimatických podmínek.

V sobotu, neděli a svátek platí pracovní pohotovost v od 6.00 hod. do 6.00 hod. pro zaměstnance údržby.

Pro zaměstnance provozního oddělení - zahradnictví se zaměstnavatel dohodl na celoroční pracovní pohotovosti v sobotu od 7.00 - 14.30, v neděli od 7.00 do 11.00 hod.

Zaměstnancům provozního oddělení - nádvorní četa a zahradnictví se proplácí dohodnuté pohotovostní služby v zimních měsících listopad až březen na základě rozpisu pohotovostních služeb a dle aktuálních klimatických podmínek. Doba odpočinku mezi směnami je stanovena v § 90 zákoníku práce .

4. Práce přesčas

Práce přesčas nesmí u zaměstnanců činit v průměru více než 8 hod. týdně. Průměrný počet odpracovaných hodin týdně nesmí přesáhnout 48 hodin, u nepřetržitých provozů 45,5 hod.

V kalendářním roce lze nařídit práci přesčas v rozsahu 150 hod. ročně, ostatní lze se zaměstnancem dohodnout do výše 416 hodin.

Vyrovňovací období, v němž nesmí celková práce přesčas v průměru překročit 8 hodin týdně činí 52 týdnů. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení ve veřejných službách, **je stanoven plat s přihlédnutím k případné práci přesčas** v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, to ale nebude platit o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, u vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, bude v jeho platu **vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas** .

5. Dovolena na zotavenou a překážky v práci

5.1 Dovolená na zotavenou

Plán dovolených na rok 2017 určí zaměstnavatel s předchozím souhlasem odborové organizace do 31. 12. 2016. 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

Základní výměra dovolené činí pět týdnů. Dodatková dovolená v délce 1 týdne náleží dle § 215 odst.2 písm. d) zák. práce zdravotnickému personálu, který pracuje při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Při čerpání dovolené u převodu zaměstnance na jiný směnný provoz se zachovává denní průměr.

6. Změny v organizační struktuře

Zaměstnavatel bude v poradním sboru předkládat odborové organizaci návrhy organizačních změn včetně seznamu míst a zaměstnanců, u kterých pracovní místo zaniká s návrhem řešení dalšího pracovního zařazení.

Při rozhodování a výběru zaměstnanců, u kterých má dojít k rozvázání pracovního poměru z titulu organizačních změn organizace přihlédně k:

- péči o nezletilé děti
- samoživitelství
- délce pracovního poměru v organizaci
- skutečnosti, že jde o zaměstnance, který má 3 roky před vznikem nároku na důchod
- tomu, že jde o zaměstnance se statutem osoby zdravotně znevýhodněné

Zaměstnanci, který bude uvolněn výpovědí z pracovního poměru v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření podle § 52 odst. 1 písm. a/ až c/ ZP, nebo s kterým bude z těchto důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou, vyplatí organizace odstupné pokud bude pracovní poměr trvat méně než 1 rok odstupné bude činit jednonásobek průměrného výdělku, pokud bude trvat alespoň jeden rok, ale méně než 2 roky, pak to bude dvojnásobek průměrného výdělku, a u pracovního poměru v délce alespoň dva roky ve výši trojnásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1. písm. a) až c).

7. Účast odborů na činnosti zaměstnavatele

7.1 Právo kontroly

Příslušné odborové orgány mají právo vykonávat u zaměstnanců kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z Kolektivní smlouvy. Přitom jsou oprávněny zejména :

- A. vstupovat na pracoviště zaměstnanců,
- B. vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- C. podávat návrhy na zlepšování pracovních podmínek,
- D. vyžadovat od zaměstnavatelů a orgánů jim nadřízených, aby dali pokyn k odstranění zjištěných závad,

- E. navrhnout zaměstnavatelům, orgánům jim nadřízeným a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných předpisů použili vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivních smluv,
- F. vyžadovat od zaměstnavatelů, popřípadě od orgánů jim nadřízených zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhu, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu,
- G. vyjadřovat se k výši požadované náhrady škody za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá dle ZP.

Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

7.2 Právo informace

Zaměstnanci mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci /dále jen „zástupci zaměstnanců“/. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové orgány o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem 37),
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294.

7.3 Právo konzultace

Odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.

Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o:

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- b) záležitostech uvedených v § 279 ZP.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti uvedené v § 280 ZP.

čl. IV

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel bude v oblasti BOZP postupovat v souladu se zákoníkem práce § 101 a násl. a dalšími platnými souvisejícími předpisy a směrnicemi vydanými zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce /dále jen „rizika“/. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovištích.

Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.

Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a vzájemně

spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý ze zaměstnavatelů je přitom povinen:

- A. zajistit, aby činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele,
- B. spolupracovat při zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí pro všechny zaměstnance na pracovišti.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

čl. V

Péče o zaměstnance

I. Hospodaření s FKSP dle vyhl. 114/2002 Sb. ve znění vyhl.č. 510/2002 Sb., č. 100/2006 Sb., č. 355/2007 Sb., č. 365/2010 Sb., č. 434/2013 Sb. a č. 353/2015 Sb.

A. Tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb (vyhl. 114/2002 Sb., § 2):

Příspěvek do fondu se stanoví dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. § 2 odst.1.) ve znění vyhlášky č. 353/2015 Sb. takto : základní příděl, kterým je tvořen fond činí **2 %** z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost . Fond se naplňuje zálohově z roční plánované výše v souladu s rozpočtem (§ 60 zák. č. 218/2000 Sb.).

Zaměstnavatel rovněž povede evidenci čerpání přidělených finančních prostředků z fondu FKSP u každého zaměstnance.

Zůstatek finančních prostředků fondu FKSP z roku 2016 se převádí do roku 2017. Nevyčerpaná částka roku 2016 bude rozdělena do rozpočtu FKSP na rok 2017.

Přílohou je uvedena tabulka rozpočtu a čerpání fondu FKSP.

B. Účel fondu (vyhl. 114/2002 Sb., § 3):

Fond slouží zaměstnancům organizace, manžel, manželka, druh, družka, nezaopatřeným dětem. Bývalým zaměstnancům - důchodcům, kteří do důchodu pracovali u zaměstnavatele se z fondu přispívá pouze na stravování.

C. Zásady pro hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb:

C.1. Zásady pro poskytování půjček pro bytové účely (vyhl. 114/2002 Sb., § 6):

Zaměstnancům lze na základě písemné smlouvy poskytnout návratné, bezúročné půjčky :

- na pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení a na které se vydává stavební povolení, nebo které podléhá ohlášení
- na koupi bytového zařízení
- na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely manžela (manželky).

Návratné půjčky se poskytují za těchto podmínek:

- a) Zaměstnanec je v trvalém pracovním poměru.
- b) Zaměstnanci je možno poskytnout jednu půjčku, a to:
 - na pořízení bytu (RD) až do výše Kč 80.000,-
 - na opravu bytu (RD) až do výše Kč 60.000,-
 - na koupi bytového zařízení až do výše Kč 40.000,-
- c) Každá samostatně poskytnutá půjčka je splatná nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce. Se splácením půjčky bude započato měsíc následující po uzavření smlouvy. Pokud není splacena jedna půjčka z FKSP nebude poskytnuta půjčka další. Měsíční splátka činí minimálně z čistého příjmu zaměstnance :
 - do 15 000,- Kč 1.500,- Kč
 - nad 15 000,- Kč a více 3.000,- Kčpřípadně více, tak aby bylo zaručeno splacení půjčky do 10 let od uzavření smlouvy. U svobodných a samoživitelů splátka činí minimálně 1.500,- Kč.
- d) půjčené částky se převádí na bezúročné účty zaměstnanců. Nevyplácejí se v hotovosti, organizace provede úhradu na základě předložených dokladů.
- e) při skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do 6 měsíců ode dne skončení pracovního poměru. Výjimky z této lhůty povoluje ředitel PN a příslušný odborový orgán.
- f) v případě, že dojde k prodeji bytu nebo domku, na který byla poskytnuta půjčka z FKSP, je zaměstnanec povinen vrátit nesplacený zůstatek do 1 měsíce ode dne prodeje.
- g) návratné bezúročné půjčky se poskytují do výše ročního limitu 2 000 000,-- Kč.
- h) půjčka musí být vyčerpána v plné výši do doby jejího splacení.
- ch) při úhradě jedné jednorázové splátky větší než dvojnásobek měsíční splátky uvedené ve smlouvě, se zaměstnanci neposkytne v tomto roce nová půjčka.
- i) po splacení stávající půjčky je možno o novou půjčku požádat po uplynutí jednoho roku

C.2. Zásady pro poskytování sociální výpomoci a půjček (vyhl. 114/2002 Sb., § 11):

Z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc je nevratná a může v jednotlivém případě činit až 15.000 Kč, poskytuje se na doporučení vedoucího pracoviště a odborové organizace.

Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku až do výše 20.000 Kč se splatností do pěti let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení pracovního nebo služebního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení.

Sociální výpomoci a půjčky k překlenutí tíživé finanční situace se poskytují v hotovosti. Každá poskytnutá sociální výpomoc nebo půjčka musí být schválena samostatně v souladu se zásadami pro jejich poskytování.

C.3. Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem (vyhl. 114/2002 Sb., § 12) ve znění vyhl. č. 100/2006 Sb. a vyhl. č.434/2013 Sb.:

Zaměstnavatel může z fondu hradit za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění, nejvýše však 90% částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit za těchto podmínek:

- zaměstnanec musí mít uzavřenu se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu neurčitou ,
- výši příspěvku stanovil zaměstnavatel maximálně na částku Kč 400,- měsíčně od 1.04.2017 na částku Kč 500,- ,
- zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené se příspěvek neposkytuje. Úhradu penzijního pojištění provádí tito zaměstnanci samostatně (poštou, bankovním převodem atp.).

C.4. Zásady pro poskytování příspěvku na stravování (vyhl. 114/2002 Sb., § 7)

- zaměstnancům při ústavním stravování bude poskytnout příspěvek z FKSP:
 - od 1. 1. 2017 ve výši 7,- Kč na jedno hlavní jídlo denně – oběd, a to na základě objednávky. Příspěvek nelze čerpat v době nemoci a době výkonu pohotovostní služby. Délka směny musí činit minimálně 3 hod.
- důchodcům při ústavním stravování bude poskytnout příspěvek z FKSP:
 - od 1. 1. 2017 ve výši 7,- Kč na jedno hlavní jídlo denně – oběd, a to na základě objednávky.

Dle ustanovení Provozního řádu Psychiatrické nemocnice v Kroměříži, článek XXI.5) :

Ošetřující personál - zdravotničtí pracovníci a zaměstnanci, kteří přicházejí do styku se stravou, jsou povinni odebírat stravu.

Kontrola odběru stravy bude prováděna čtvrtletně nadřízenými zaměstnanci.

Ošetřující personál se stravuje v ústavní jídelně. Příspěvek na stravu se poskytne pouze na základě odebrané stravy - oběda.

C.5. Zásady pro poskytování darů (vyhl. 114/2002 Sb., § 14):

Z FKSP lze poskytnout zaměstnancům zaměstnavatele věcné nebo peněžní dary :

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let práce u zaměstnavatele ve výši 5.000,- Kč, přičemž na odměnu mají nárok i poživatelé důchodu, kteří pokračují v pracovním poměru v PN,
- při životním jubileu 50 let ve výši 5.000,- Kč (10 let zam. PN),
- při životních výročí 55, 60 let a každých dalších 5 let věku ve výši 4.000,-Kč (10 let zam. PN),
- při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu /starobní, III. st.invalidity ve výši Kč 6.000,- po odpracování 10 let v PN .

V konkrétních případech rozhoduje společně organizace a odborový orgán. Celková výše darů může činit nejvýše 15% ze základního přidělu, nevyčerpanou část limitu lze převádět do dalšího roku, a to nad stanovený limit. Minimální pracovní úvazek pro shora uvedené účely poskytnutí věcných nebo peněžních darů je stanoven na 0,6.

V rámci schváleného rozpočtu a zásad rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel a odborový orgán.

Fond je fondem zaměstnavatele. Příkaz k úhradě nákladů a jiné čerpání fondu podepisuje zaměstnanec pověřený organizací /viz dispoziční oprávnění/, pověřený odborový funkcionář OSZP PN, POUZP PN.

čl. VI

Vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem

1. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat pravomoci odborů vyplývajících z právních předpisů a provádí na základě souhlasu zaměstnance srážky členských příspěvků. Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích pro účely této podnikové kolektivní smlouvy je závodní výbor ZO OSPZ PN Kroměříž.
2. K projednání dílčí problematiky je příslušným odborovým orgánem ZV.
3. Vyším odborovým orgánem podle příslušných ustanovení ZP a zákona o kolektivním vyjednávání je Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR.
4. Odborové organizace jsou oprávněny poskytnout ochranu a jednat se zaměstnavatelem o každém členu odborové organizace, který by byl zaměstnavatelem diskriminován z důvodu výkonu funkce v odborech.
5. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů včetně jejich zástupců a jakékoliv změny.
6. Zaměstnanci se podílejí na řízení nemocnice prostřednictvím Poradního sboru ředitele PN. Poradní sbor vyvíjí iniciativu k řešení koncepčních provozních, odborných zdravotnických a hospodářských záležitostí.
7. Zaměstnanci vykonávající odborovou funkci se rozumí členové ZV a zaměstnavatel je uvolňuje k výkonu funkce v odborech.

čl. VII

Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi organizací a zaměstnanci spojené s uzavíráním kolektivní smlouvy budou řešeny kolektivním vyjednáváním. V případě neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání.
2. Kolektivní smlouva může být v době dohodnuté splatnosti vypovězena nebo jednou ze stran může být požadována její změna jen dojde-li k podstatné změně poměrů, než za kterých byla uzavřena.
3. Tato kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely.
4. Veškeré změny a doplňky této kolektivní smlouvy musí být vypracovány písemně a jsou závazné po podpisu obou stran.

5. Smluvní strany se zavazují, že zahájí vyjednávání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy.

čl. VIII

Tato smlouva nabývá platnosti 01. 01. 2017 a platí do 31. 12. 2017.
Změny týkající se úpravy Zákoníku práce budou řešeny v průběhu roku dodatky.

V Kroměříži, dne 24.11. 2016

prim. MUDr. Petr Možný
ředitel PN v Kroměříži

Alena Kovářová
předsedkyně
ZO OSZSP PN v Kroměříži

Dáša Hlavinková
předsedkyně
POUZP při PN v Kroměříži

Přílohy:

- 1) Rozpočet fondu FKSP na rok 2017
- 2) Vnitřní platový předpis

OBSAH

Úvodní ustanovení

čl. I

Předmět kolektivní smlouvy

čl. II

Plat

Výpočet pravděpodobného výdělku podle § 355 ZP

čl. III

1. Pracovněprávní vztahy

1.1. Délka pracovní doby v jednotlivých směnách

2.1. Přestávka na jídlo a oddech

2.2. Výše stravného při pracovních cestách

3. Pracovní pohotovost

4. Práce přesčas

5. Dovolená na zotavenou a překážky v práci

5.1 Dovolená na zotavenou

5.2 Při čerpání dovolené u převodu zaměstnance na jiný směnný provoz se zachovává denní průměr

6. Změny v organizační struktuře

7. Účast odborů na činnosti zaměstnavatele

7.1 Právo kontroly

7.2 Právo informace

7.3 Právo konzultace

čl. IV

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

čl. V

Péče o zaměstnance

I. Hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb dle vyhl. 114/2002 Sb.

A. Tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb

B. Účel fondu

C. Zásady pro hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb:

C.1. Zásady pro poskytování půjček pro bytové účely

C.2. Zásady pro poskytování sociální výpomoci a půjček

C.3. Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem

C.4. Zásady pro poskytování příspěvku na stravování (vyhl. 114/2002 Sb., § 7)

C.5. Zásady pro poskytování darů (vyhl. 114/2002 Sb., §14)

čl. VI

Vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem

čl. VII

Všeobecná ustanovení

čl. VIII

Podpisy smluvních stran