

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2019

Domov seniorů Hranice p. o.
Jungmannova 1805, 753 01 Hranice
IČO: 70876541
Zastoupen: Mgr. Simona Hašová – ředitelka

a

Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
Domov seniorů Hranice p. o.
Jungmannova 1805, 753 01 Hranice
IČO: 71174028
Zastoupena: Jan Dřínka – předseda

uzavírají tuto kolektivní smlouvu na rok 2019

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání pracovníků v organizaci, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Kolektivní smlouva nesmí obsahovat závazky, které by zaručovaly zaměstnancům nároky v menším rozsahu, než zaručují pracovníprávní nebo jiné předpisy. Takové závazky jsou neplatné a nahrazují se nároky obsaženými v příslušných předpisech.

II. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Odměňování zaměstnanců za práci upravuje tato kolektivní smlouva podle uvedených právních předpisů:

- Zákon č.262/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění aktuálních předpisů.
- Nařízení vlády č.273/2018 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy
- Nařízení vlády č.341/2017 Sb. o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění aktuálních předpisů.
- Nařízení vlády č.222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění aktuálních předpisů.

Zvláštní způsob určování platových tarifů se uplatňuje u zaměstnanců zařazených v platových třídách 1 až 5 dle vnitřního platového předpisu ze dne 1.1.2019.

Zvláštní příplatek

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.341/2017 Sb.

Osobní příplatek

Řídí se vnitřní směrnici č.16 – Vnitřní platový předpis

Splatnost mzdy

V souladu s ustanovením § 143 odst. 1 Zákoníku práce se obě smluvní strany dohodly, že mzda zaměstnance bude zasílána na jím určený bankovní účet, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy. Splatnost mzdy připadá na 12. v daném měsíci.

Výplata mzdy

Mzda se vyplácí v termínu uvedeném v předchozím ustanovení. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo státní svátek, či den pracovního klidu, bude plat vyplacen předcházející pracovní den.

III. PRACOVNÍ DOBA

V organizaci je stanovena pro jednotlivé pracovní režimy a kategorie pracovníků následující týdenní pracovní doba:

Jednosměnný provoz **40,00 hodin**

- pracovníci THP, sociální pracovnice, fyzioterapeut, všeobecná sestra na rehabilitačním úseku, řidič + zahradník, krejčí, prادلena, údržbář, elektrikář, kuchař, pomocný kuchař, uklízečka-jednosměnný provoz s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na období 52 týdnů
- pracovník v sociálních službách – základní výchovná nepedagogická činnost
- pracovník v sociálních službách – pečovatelská činnost

Dvosměnný provoz **38,75 hodin**

- nepřetržitý pracovní provoz s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na období 52 týdnů
- pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče

Třisměnný provoz **37,50 hodin**

- nepřetržitý pracovní provoz s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na období 52 týdnů
- všeobecná sestra
- pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče

Pružná pracovní doba **40,00 hodin**

- vedoucí pracovníci

Přestávky na oddech a jídlo jsou stanoveny ve Vnitřní směrnici č.47, vydaná dne 28.12.2017, platná od 1.1.2018.

Poznámka: Přestávky v práci se řídí § 88 zákona 262/2006Sb. Zákoníku práce.

IV. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Základní výměra dovolené činí pět týdnů v kalendářním roce.

V. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou platu, je uveden v příloze Nařízení vlády 590/2006 Sb.

Volno se uděluje po projednání s ředitelkou, vedoucím technického úseku nebo vedoucí úseku sociální a zdravotní péče Domova seniorů Hranice.

VI. ŘEŠENÍ PERSONÁLNÍCH OTÁZEK V SOUVISLOSTI S ORGANIZAČNÍMI ZMĚNAMI

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, a to nejpozději 3 měsíce před uskutečněním těchto změn.

Současně budou s odborovým orgánem projednána opatření k možnému zamezení rozvazování pracovních poměrů s pracovníky nebo ke zmírnění jejich nepříznivých důsledků pro dotčené zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje stejným způsobem informovat pracovníky na pracovištích, jichž se tato opatření budou týkat.

Výpovědi z pracovního poměru ze strany organizace je zaměstnavatel povinen s příslušným odborovým orgánem projednat, a to ve lhůtě 7 dnů před zamýšleným opatřením.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

VII. ODSUPNÉ

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) přísluší při skončení pracovního poměru odstupné dle §67 nejvýše do trojnásobku průměrného výdělku (dle Zákoníku práce).

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

VIII. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel zajistí a vypracuje funkční systém a program kontroly BOZP.

Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců přijme následující technická a organizační opatření:

- k odstraňování škodlivých vlivů výrobní, energetické a jiné provozní činnosti na okolí
- ke zlepšení zdravotnického, hygienického a sociálního zařízení
- ke vzduchotechnickému zařízení odsávající škodliviny, ke zlepšení přirozeného větrání
- k optimalizaci osvětlení pracovišť a ostatních prostor dle povahy práce
- k poskytování osobních ochranných pracovních prostředků – nikoliv finanční náhradu

Předpis k používání OOPP bude zpravidla 1x ročně, v naléhavých případech neprodleně, projednán s odborovou organizací.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat plán organizace prověrek (kontrol) pracovišť s odborovou organizací nejméně 1 měsíc před zahájením prověrek.

Prověrek BOZP se zúčastní zástupce výboru odborové organizace, který svým podpisem na závěrečné zprávě potvrdí provedení kontroly a souhlas s jejími závěry.

Zaměstnancům kuchyně budou dle potřeby zakoupeny vesty pro používání při práci v chladících boxech.

Péče o zdraví zaměstnanců:

Zaměstnanci, pracující v noci, budou vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče, a to:

- před zařazením na noční práci
- pravidelně podle potřeby, nejméně 1x za 2 roky
- kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá
- při změně pracovního zařazení na jiný druh práce

Toto vyšetření je hrazeno zaměstnavatelem.

Vstupní a výstupní lékařská prohlídka:

Vstupní prohlídka je povinná u smluvního lékaře závodní preventivní péče a je hrazena zaměstnavatelem.

Výstupní prohlídka se provádí dle §13, odst.2 vyhlášky 436/2017 Sb. a je hrazena zaměstnavatelem.

Periodická prohlídka:

Dle vyhlášky 436/2017 Sb. § 11 je povinná u smluvního lékaře závodní preventivní péče a je hrazena zaměstnavatelem, viz příloha č. 2 této kolektivní smlouvy.

IX. OCHRANNÉ NÁPOJE

Ochranné nápoje jsou poskytovány podle § 104 odst. 3 a 5 Zákonníku práce.

Zaměstnavatel v letních měsících poskytne zaměstnancům podle Nařízení vlády č. 178/2001 Sb. (523/2002Sb., a 441/2004 Sb.) ochranné nápoje dle rozhodnutí ředitelky DS Hranice:

- překročí-li venkovní teploty při polovině směny zaměstnanec 28 °C
- vypotí-li zaměstnanec za směnu 1 litr tekutin.

X. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNANCE

Fond kulturních a sociálních potřeb – FKSP:

- zaměstnavatel vytváří Fond kulturních a sociálních potřeb
- při jeho tvorbě, používání a hospodaření se řídí Vyhláškou Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších úprav (Vyhláška č. 510/2002 Sb.) a Vyhláškou č. 365/2010 Sb.
- Rozpočet FKSP je podepsán vedením organizace a odborovou organizací

Závodní stravování:

- zaměstnavatel zajistí závodní stravování – jedno hlavní jídlo denně pro zaměstnance na ranní a odpolední směně
- strážníkům bude poskytnut na závodní stravování **příspěvek z FKSP**, a to ve výši **8,- Kč**

Zaměstnanci mohou odebírat jeden oběd denně, v ceně **27,- Kč**, a to jen v pracovní dny (dle rozpisu směn), pokud vykonávají práci v daném kalendářním dni alespoň 3 hodiny.

Členové odborů mohou odebírat jeden oběd denně, v ceně **24,- Kč**, a to jen v pracovní dny (dle rozpisu směn), pokud vykonávají práci v daném kalendářním dni alespoň 3 hodiny.

Bývali zaměstnanci Domova seniorů Hranice, p.o. – důchodci, kteří v této organizaci pracovali při prvním odchodu do starobního důchodu, budou hradit za obědy režijní cenu, tj. **35,- Kč**.

XI. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ.

Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je **Výbor odborové organizace při DS Hranice**.

Zaměstnavateli budou sdělena jména odborových funkcionářů a jakékoliv změny.

Zaměstnavatel bude jednat s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci DS Hranice.

Zaměstnavatel bude poskytovat pro nezbytnou provozní činnost odborové organizace v přímém rozsahu místnost s nezbytným vybavením zdarma.

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno v souladu s § 203 ods. 2 Zákoníku práce:

- k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP s náhradou platu ve výši průměrného výdělku
- k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech s náhradou platu
- k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku

XII. ČERPÁNÍ FKSP

1. DARY

Každý zaměstnanec je povinen pracovní nebo životní výročí nahlásit sám, a to z důvodu kontroly z finančního úřadu.

Forma poskytování daru:

1. Za odpracované roky:

- odpracované roky se sčítají i za práci u jiných zaměstnavatelů
 - dle § 14 odst.1 b., Vyhlášky 114/2002 Sb. se do odpracovaných let nezapočítává práce konaná mimo pracovní poměr, doba soukromého podnikání, doba nezaměstnanosti
 - dále se nezapočítává příprava na budoucí povolání v učebním oboru
 - výše peněžních darů dle odpracovaných let:
- | | |
|--------|------------|
| 20 let | 1.000,- Kč |
| 25 let | 1.250,- Kč |
| 30 let | 1.500,- Kč |
| 35 let | 1.750,- Kč |
| 40 let | 2.000,- Kč |
| 45 let | 2.250,- Kč |

2. Při životních výročích:

50 let	3.000,- Kč
55 let	2.000,- Kč
60 let	3.000,- Kč
65 let	2.000,- Kč

3. Při prvním odchodu do starobního důchodu nebo z důvodu odchodu pro přiznání invalidity III. stupně:

5.000,- Kč

Aby si zaměstnanec mohl požádat o dar k životnímu nebo pracovnímu výročí či k odchodu do důchodu, musí být u organizace zaměstnán **jeden rok**. Počítá se i měsíc, ve kterém bude mít zaměstnanec tento jeden rok odpracován.

Peněžitý dar se poskytuje pouze v roce, kdy je splněná podmínka pro poskytnutí daru.

Žádost musí být podána písemně.

Při odchodu do starobního důchodu nebo z důvodu odchodu pro přiznání invalidity III. stupně, musí být předložen doklad o nástupu do důchodu nebo přiznané invaliditě.

2. SOCIÁLNÍ VÝPOMOCI A PŮJČKY

Sociální výpomoc a půjčku lze poskytnout zaměstnanci organizace v tíživé finanční a životní situaci. Je poskytována podle § 11 Vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. O formě a přidělení rozhoduje ředitelka organizace a Výbor ZO DS Hranice.

Peníze lze poskytnout formou:

- a) návratné bezúročné půjčky na bytové účely
- b) návratné sociální půjčky
- c) nenávratné sociální výpomoci

a) návratné bezúročné půjčky na bytové účely

- návratná bezúročná půjčka na bytové účely z FKSP je poskytována dle podmínek Vyhlášky č. 114/2002 Sb.
- výše půjčky je stanovena na **15.000,- Kč** a to maximálně 5 osobám
- forma poskytování půjčky se řídí vnitřní směrnici číslo 12 – Zásady hospodaření s FKSP, platnou od 1.4.2019
- návratná bezúročná půjčka musí být zaplacená do dvou let ode dne poskytnutí
- dojde-li ke skončení pracovního poměru, je zůstatek nesplacené půjčky splatný najednou, a to nejpozději v den ukončení pracovního poměru

b) návratné sociální půjčky

- návratná sociální půjčka z FKSP je poskytována dle podmínek Vyhlášky č. 114/2002 Sb.
- půjčka slouží k překlenutí tíživé finanční situace zaměstnance
- výše půjčky je stanovena na **15.000,- Kč**, a to maximálně 3 osobám
- forma poskytování půjčky se řídí vnitřní směrnici číslo 12 – Zásady hospodaření s FKSP, platnou od 1.4.2019
- návratná sociální půjčka musí být zaplacená do dvou let ode dne poskytnutí
- dojde-li ke skončení pracovního poměru, je zůstatek nesplacené půjčky splatný najednou, a to nejpozději v den ukončení pracovního poměru.

c) nenávratné sociální výpomoci

- nenávratná sociální výpomoc z FKSP je poskytována dle podmínek Vyhlášky č. 114/2002 Sb.
- lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popř. jejich nejbližším pozůstalým (manželka, dítě), v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací
- výše půjčky je stanovena na **15.000,- Kč**, a to maximálně 3 osobám
- v případě živelných pohrom apod., událostí na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, může činit sociální výpomoc **30.000,- Kč** maximálně
- forma poskytování půjčky se řídí vnitřní směrnici číslo 12 – Zásady hospodaření s FKSP, platnou od 1.4.2019.

3. PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Organizace poskytuje zaměstnanci z FKSP příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem dle Vnitřního předpisu č. 12 – Zásady hospodaření s FKSP, platného od 1.4.2019. Příspěvek má motivační charakter – věrnost zaměstnavateli. Je poskytován zaměstnanci s pracovním úvazkem 1.0 (celý úvazek) a při odpracování 3 let u organizace v nepřetržitém pracovním poměru.

Výše poskytovaného příspěvku na penzijní připojištění:

650,- Kč měsíčně

4. NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ

Zaměstnancům, kteří nevyužívají příspěvek na penzijní připojištění, bude poskytnuta poukázka, kterou lze čerpat dle vyhlášky č.114/2002 Sb. platné pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.

Výše poskytovaného nepeněžního plnění na jednu osobu v roce 2019 činí **1.200,- Kč**.

Pravidla pro čerpání nepeněžního plnění upravuje směrnice č.12 – Zásady hospodaření s FKSP, platná od 1.4.2019.

XIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tato kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely. Vztahuje se rovněž na případné právní nástupce při změně nebo zániku organizace.

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravovaných v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude případně jednáno o takovém plnění kolektivní smlouvy.

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na rok 2020 bude zahájeno nejpozději v říjnu 2019. Zároveň bude upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude prováděna průběžně.

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnost dnem 1.4.2019 a zůstává v platnosti do účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31.3.2020.

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou přílohy č. 1, 2.

Tato kolektivní smlouva je sepsána ve dvou vyhotovení, kdy každá smluvní strana obdrží po jednom z nich.

V Hranicích dne 29.3.2019

.....
Mgr. Simona Hašová
ředitelka
Domov seniorů Hranice, p.o.

.....
Jan Dřínka
předseda odborové organizace
Domov seniorů Hranice, p.o.

Přílohy: 1. Vnitřní směrnice číslo 12 - Zásady hospodaření s FKSP, platná od 1.4.2019
2. Lékařské prohlídky na rok 2019