Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec

Kolektivní smlouva

2017

# Kolektivní smlouva

**Centra sociálních služeb Jindřichův Hradec**

**na rok 2017**

**Zaměstnavate**l: Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec,

 Česká 1175, Jindřichův Hradec II

 IČ: 75011191

**zastoupený ředitelem** Ing. Jiřím Blížilem

(dále jen zaměstnavatel)

a

**základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR**

Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec

IČ: 13503987

číslo organizace: 22-0280-3303

**Zastoupená předsedkyní výboru** Martinou Pospíšilovou

(dále jen odborová organizace)

**uzavírají tuto kolektivní smlouvu:**

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

Článek I. Úvodní ustanovení

Článek II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Článek III. Pracovněprávní nároky a podmínky

Článek IV. Odměňování za práci

Článek V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek VI. Sociální podmínky zaměstnanců

Článek VII. Závěrečné ustanovení

Příloha č. 1. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Příloha č. 2. Rozpočet FKSP

Článek I.

## ÚVODNÍ USTANOVENÍ

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.

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 součást ústavního pořádku České republiky,
* 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 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.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

1. Příslušným odborovým orgánem v pracovně právních vztazích je výbor základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče.
2. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace a jakékoli změny. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost odborové organizace bezplatně místnost s vybavením a bude hradit náklady spojené s údržbou a technickým provozem, a to včetně úklidu, užívání telekomunikačních prostředků a kopírovací techniky a kancelářských potřeb.
4. Poskytování pracovního volna v obecném zájmu

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

* + 1. k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
		2. k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
		3. k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu tří pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
1. Zaměstnavatel je povinen v dostatečném předstihu informovat odborovou organizaci a projednávat s ní záležitosti uvedené zejména v ust. §§ 99, 279, 280, a 287 Zákoníku práce, a to zejména:
	* 1. zamýšlené organizační a strukturální změny, například rušení či slučování úseků, případně organizačních jednotek,
		2. změny v pracovních podmínkách zaměstnanců,
		3. změny organizace práce,
		4. jakékoli opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, včetně vydávání a změn vnitřních předpisů, týkajících se odměňování, bezpečnosti práce a pracovně právní oblasti
		5. změny ve struktuře zaměstnanců, například významnější změny počtu zaměstnanců v jednotlivých profesních kategoriích.
2. Odborová organizace má právo přizvat ke konzultaci nebo jednání se zaměstnavatelem zástupce odborového svazu, jejímž je členem, popř. nezávislého experta. Zaměstnavatel se zavazuje nebránit přítomnosti uvedeným osobám a umožnit jim vstup na jednání.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci na požádání předá kopii účetní závěrky a výroční zprávu o hospodaření.
4. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborové organizaci jedenkrát ročně, vždy za kalendářní rok, nejpozději do 30. 4. informace o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Informace budou poskytnuty písemně.
5. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatření a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců.
6. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět srážky z platu u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, k úhradě jejich členských příspěvků v případě, že s touto srážkou zaměstnanci – členové odborové organizace – vysloví souhlas. Výše srážky činí
1 % z čistého platu. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději v den splatnosti platu.
7. K výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace je zaměstnavatel povinen požádat o předchozí souhlas v souladu s ust. § 61 odst. 2-4 Zákoníku práce.

Článek III.

PRACOVNĚPRAVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

### Délka týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba u konkrétních zaměstnanců je uvedena v platových výměrech, případně v dohodách o provedení práce a dohodách o pracovní činnosti.

Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště, pracoviště a okruh zaměstnanců, kteří pracují v rozdělených směnách, jsou uvedeny ve směrnici č. 20.

### Rozvržení týdenní pracovní doby

Smluvní strany se ve smyslu § 78 odstavec 1, písmeno m) zákoníku práce dohodly, že s ohledem na povahu práce a podmínky provozu rozvrhne zaměstnavatel na pracovištích pracovní dobu nerovnoměrně, a to na vyrovnávací období 13 týdnů po sobě jdoucích. Pracoviště, na kterých je rozvržena pracovní doba nerovnoměrně, jsou uvedeny ve směrnici
č. 20.

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období

 od 26. 12. 2016 - 26. 3. 2017,

 od 27. 3. 2017 - 25. 6. 2017,

 od 26. 6. 2017 - 24. 9. 2017,

 od 25. 9. 2017 - 31. 12.2017. (14 týdnů)

Odpovědní vedoucí zaměstnanci jsou povinni vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

Z důvodu uzavření rozpočtového období příslušného kalendářního roku vždy k 31. 12. bude u zaměstnanců, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu k 31. 12. 2017 vyrovnána norma hodin. Přesčasové hodiny budou vyčerpány náhradním volnem nebo dány k proplacení ve výplatě za měsíc prosinec.

Zaměstnanci nebudou mít k 31. 12. 2017 žádné neodpracované hodiny.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná pracovní doba naplněna vždy k poslednímu dni kalendářního měsíce.

Pro situace, ve kterých se pružné rozvržení pracovní doby nepoužije (§ 85 odst. 5 ZP) se sjednává pracovní doba 7:00 – 15:30 hodin.

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.

Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba (jde např. o překážku v práci v podobě vlastní svatby zaměstnance, úmrtí manžela zaměstnance nebo jeho rodiče).

U zaměstnance, který koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (to je čas ranní směny – pondělí). U těchto zaměstnanců toto ustanovení platí i pro účely odměňování (příplatky v sobotu a neděli, příplatek za svátek),

U všech rozvrhů pracovních dob lze stanovit nejvýše dvanáctihodinovou délku směny

V době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance je rozvrh směn stanoven na dny pondělí – pátek, délka směny je v jednotlivých dnech 7,5 hod., 7,75 hod., 8 hod. (podle týdenní pracovní doby zaměstnance nebo zkrácena podle úvazku).

Zaměstnavatel vede evidenci odpracované doby v souladu s § 96 odst. 1 Zákoníku práce formou výkazu platových nároků za měsíc/rok.

###### **Přestávky v práci**

Přestávky v práci  budou poskytovány v souladu se Zákoníkem práce na jednotlivých pracovištích tak, aby byl zajištěn plynulý provoz.

Ve směně, kdy chod pracoviště zajišťuje pouze jeden zaměstnanec a tudíž není možnost vystřídání zaměstnance za účelem, aby mohl čerpat přestávku na jídlo a oddech, zajistí zaměstnavatel přiměřenou dobu na jídlo a oddech i v rámci provozu, který nemůže být přerušen, a to formou např. konzumace jídla přímo na pracovišti nebo jeho konzumace za podmínky, že nelze zaručit, že bude moci být stravování dokončeno z důvodu zajištění neodkladných pracovních úkonů. V této situaci se pak celá směna započítává jako odpracovaná doba.

V nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době může být pracovní doba zaměstnanců starších 18 let, rozvržena tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

### Dovolená

Základní výměra dovolené činí dle § 213 odst. 2 zákoníku práce celkem 5 týdnů v kalendářním roce.

**Dovolená zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou**.

Délka dovolené těchto zaměstnanců činí rovněž 5 týdnů.

Náhrada platu ve výši průměrného výdělku za 1 den dovolené bude poskytována

za 7,50 hodin - u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu,

za 7,75 hodin - u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu,

za 8 hodin - u zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (částečný úvazek) přísluší náhrada za 1 den dovolené za počet hodin odpovídající průměrné délce směny této kratší pracovní doby.

**Dodatková dovolená**

Dodatková dovolená v délce 1 týdne přísluší zaměstnancům za těchto podmínek: § 215
odst. 2, písm. d) – pracují při přímém ošetřování a obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

1. přímé ošetřování nebo obsluha duševně chorých – všichni klienti mají nějaký druh demence a v zařízení je vytvořen samostatný úsek (oddělení) pro tyto klienty – klienti služby „domov se zvláštním režimem“ v Domově seniorů Jindřichův Hradec. Nárok na dodatkovou dovolenou mají všeobecné sestry a pracovníci v sociálních službách trvale zařazení na tento úsek. Změny zaměstnanců tohoto úseku je povinen oznamovat vedoucí domova neprodleně písemně mzdové účetní organizace.
2. přímé ošetřování nebo obsluha mentálně postižených – všichni klienti mají diagnózu mentálního postižení – klienti Sociálních služeb Česká, Chráněného bydlení Naplno a Stacionáře Bobelovka.

Nárok na dodatkovou dovolenou mají všeobecné sestry a pracovníci v sociálních službách, vedoucí domácností, vedoucí úseku bytů. Za zavedení dodatkové dovolené zodpovídá mzdová účetní organizace.

1. zaměstnancům pracujícím v ostatních druzích služeb a zaměstnancům ostatních středisek nárok na dodatkovou dovolenou vzniká v případě, že více jak polovina klientů je v evidenci příslušných odborných lékařů a zároveň má takové typy duševních chorob, které kladou zvýšené nároky na zaměstnance přímé péče, a toto je písemně potvrzeno odborným lékařem. V případě, že vedoucí přímé péče vyhodnotí, že je tato podmínka splněna, obrátí se po dohodě s vedoucím zařízení na příslušného odborného lékaře se jmenným seznamem těchto klientů. Pokud to odborný lékař potvrdí, předá vedoucí zařízení tento dokument společně se seznamem zaměstnanců, kterých se tato činnost týká, mzdové účetní organizace, a ta od následujícího měsíce dodatkovou dovolenou vyjmenovaným zaměstnancům zavede.

Má-li zaměstnanec nárok na dodatkovou dovolenou jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel předloží výboru odborové organizace ke kontrole a schválení rozvrh čerpání dovolených nejpozději **do 28. 2. 2017.**

**Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami.**

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizačních opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to nejpozději 3,5 měsíce před ukončením pracovních poměrů zaměstnanců, kteří budou nuceni v souvislosti s organizačními změnami organizaci opustit. Současně budou s odborovým orgánem projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

Poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách upravuje § 151 – 189 zákoníku práce.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

1. 72,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin (I. časové pásmo),
2. 110,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin (II. časové pásmo),
3. 170,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin (III. časové pásmo).

Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši 60,- Kč.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

1. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin,
2. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

Výše stravného pro poskytnuté jídlo

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Časové pásmo | 1 jídlo | 2 jídla | 3 jídla | Krácení za 1 jídlo |
| I. | 22,- Kč | X | X | 72,- x 70 % = 50,- Kč |
| II. | 71,- Kč | 32,- Kč | X | 110,- x 35% = 39,- Kč  |
| III. | 127,- Kč | 84,- Kč | 41,- Kč | 170,- x 25% = 43,- Kč |

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

 5 – 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

12 – 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

### Odstupné

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

1. jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval méně než 1 rok,
2. dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
3. trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky.
4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

**Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci je stanoven Nařízením vlády
č. 590/2006 Sb., který je přílohou č. 1 Kolektivní smlouvy.

Rehabilitace zaměstnance se uznává jako překážka v práci s náhradou platu pouze, pokud je indikována lékařem. Na zadní stranu propustky rehabilitační pracovník uvede „Indikováno lékařem“ a potvrdí razítkem a podpisem.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

1. **Úvodní ustanovení**

Kolektivní smlouva upravuje podmínky poskytování platu v organizaci v souladu s následujícími právními předpisy v platném znění:

* + zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů,
	+ nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů,
	+ nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve znění pozdějších předpisů,
	+ nařízení vlády 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě,
	+ zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů
	+ zákon 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních ve znění pozdějších předpisů.

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

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet, popřípadě si pořizovat kopie výše uvedených právních předpisů.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s určením platové třídy či stupně, je oprávněn požádat zaměstnavatele o vysvětlení. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti o vysvětlení vyhovět a bez zbytečného odkladu mu poskytnout písemné vyjádření.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce a při každé změně platových podmínek platový výměr, který musí být písemný.

1. **Zařazení zaměstnance do platové třídy**

Závazný postup při zařazování zaměstnanců do platových tříd stanoví Zákoník práce v

§ 123 a Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v § 3.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 Zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády, kterým se stanový katalog prací, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle předchozího odstavce, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.

Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

1. až na dobu 4 roků,
2. na delší dobu, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

**Kvalifikační předpoklady** **pro zaměstnance vykonávající práce manuálního charakteru**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Druh práce****profese** | **Minimální požadovaný** **stupeň vzdělání** | **Kvalifikační předpoklady** | **platová třída** |
| údržbář | střední vzdělání (SV) s výučním listem  | příslušný nebo příbuzný obortechnický obor | 5 |
| kuchařvedoucí kuchař | Střední vzdělání s výučným listem  | obor kuchař, přípravajídel apod. | 5 |
| pomocný kuchař | střední vzdělání nebostřední vzdělání s výučným listem |  | 4 |
| pomocný kuchař | základní vzdělání (výjimka) |  | 4 |
| Pradlena | základní vzdělání nebo střední vzdělání |  | 23 |
| Švadlena | střední vzdělání  |  | 4 |
| střední vzdělání s výučním listem |  | 5 |

Požadavek zaměření nebo oboru vzdělání, potřebného pro výkon některých prací upravený těmito pravidly je závazný pro zařazování zaměstnanců do příslušné třídy.

**Kvalifikační předpoklady pro výkon práce pracovník v sociálních službách.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| druh práceprofese | stupeň vzdělání | kvalifikační předpoklady | platová třída |
| PSS základní výchovná nepedagogická činnost | střední vzdělání (SV) s výučním listem neboSV s maturitní zkouškou | akreditovaný kurz pro PSS | 6, 7 |
| PSS přímá obslužná péče | základní vzdělání, střední vzdělání | akreditovaný kurz pro PSS | 4 |
| PSS přímá obslužná péče + zákl. výchovná nepedagogická činnost | SV s výučním listem nebo SV s maturitní zkouškou | akreditovaný kurz pro PSS | 5, 6 |
| vedoucí domácností, bytů | SV s vyuč. listem nebo SV s maturitní zkouškou | akreditovaný kurs pro PSS | 8 |

1. **Zařazení zaměstnance do platového stupně.**

Podmínky pro zařazení zaměstnance do platového stupně stanoví § 4 nařízení vlády
č. 564/2006 Sb. v platném znění.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády.

Do doby rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy se započte doba takto:

1. V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.
2. V rozsahu nejvýše dvou třetin dobu jiné praxe.
3. V plném rozsahu, nejvýše však v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platným v době jejího výkonu, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby.
4. V plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídající délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního právního předpisu nebo osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

Doby uvedené v písmenu c) a d) započte zaměstnavatel, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním nebo prezenčním studiu.

Praxe se započte na základě předložených dokladů, výjimečně na základě čestného prohlášení.

1. **Zvláštní způsob určení platového tarifu**

V souladu s § 6 nařízení vlády 564/2006 ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do 1. – 5. platové třídy na níže uvedených pracovních pozicích, určen platový tarif bez ohledu na druh a délku započitatelné praxe. Těmto zaměstnancům je přiznán platový tarif dle nejvyššího (12.) platového stupně příslušné platové třídy.

Jedná se o zaměstnance na těchto pracovních pozicích:

|  |  |
| --- | --- |
| Druh práce (činnosti)Povolání | Platovátřída  |
| Dělník ve skladu | 1 |
| Dělník v zahradě | 1 |
| UklízečkaPracovník obchodního provozu | 22 |
| Pradlena | 23 |
| KuchařVedoucí kuchař | 5 |
| Pomocný kuchař | 4 |
| Švadlena | 45 |

Odměňování zdravotnických zaměstnanců a pracovníků v sociálních službách se řídí Nařízením vlády č. 303/2014 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

**Platy zdravotnických zaměstnanců**

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády.

Jedná se o tyto profese - všeobecná sestra, všeobecný ošetřovatel, odborná sestra, fyzioterapeut, vedoucí zdravotního úseku, vedoucí úseku přímé péče v domovech seniorů, vedoucí oddělení přímé péče, vedoucí úseku péče, pokud je zdravotnický zaměstnanec.

**Platy pracovníků v sociálních službách**

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády.

Jedná se o tyto profese - pracovník v sociálních službách, vedoucí domácnosti, vedoucí úseku bytů, vedoucí sociálního úseku, pokud to je nezdravotnický zaměstnanec.

**Platy pracovníků v sociálních službách zařazených ve 4. a 5. platové třídě.**

Stanovení tarifní části platu:

* 1. nově nastupující zaměstnanec, tarif podle stupnice platových tarifů nařízení vlády č. 564/2006 Sb.:

4. platová třída – 6. platový stupeň

5. platová třída – 6. platový stupeň

* 1. po dovršení 1 roku praxe v naší organizaci bude stanoven tarif podle stupnice platových tarifů nařízení vlády č. 564/2006 Sb.:

4. platová třída – 8. platový stupeň

5. platová třída – 8. platový stupeň

V případě ukončení pracovního poměru u zaměstnance, který byl zařazen do 8. platového stupně a pracovní poměr opět vznikl ve lhůtě do 3 měsíců, bude zaměstnanec opět zařazen do 8. platového stupně.

Postup do vyššího platového stupně u zdravotnických zaměstnanců a nezdravotnických zaměstnanců přímé péče, bude přiznán od 1. dne následujícího měsíce po dovršení praxe
1 roku v organizaci.

**Platy sociálních pracovníků**

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády.

Jedná se o tyto profese - vedoucí sociálního úseku, sociální pracovník.

1. **Příplatek za vedení § 124 ZP**

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídící práce. Výše příplatku za vedení činí podle stupně řízení uvedené procento z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

Příplatek za vedení pobírají vedoucí zaměstnanci na jednotlivých stupních řízení dle organizačních schémat. Příplatek za vedení stanoví v rámci rozpětí individuálně ředitel organizace v závislosti na rozsahu, náročnosti, složitosti a obtížnosti řídící práce.

1. **Osobní příplatek § 131 ZP**

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může poskytnout zaměstnavatel osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Osobní příplatek vedoucím středisek stanoví individuálně ředitel organizace, ostatním zaměstnancům stanoví ředitel osobní příplatek na základě návrhu vedoucí ekonomického úseku, vedoucího Domova seniorů Třeboň, České Velenice, Budíškovice a Jindřichův Hradec, Sociálních služeb Česká, Chráněného bydlení Naplno a Stacionáře Bobelovka. Výše osobního příplatku bude písemně zdůvodňovaná.

O zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku zaměstnance rozhoduje ředitel v závislosti na plnění podmínek stanovených v 1. větě.

Osobní příplatek je nenároková složka platu.

Při změnách ovlivňujících platovou strukturu a její financování lze přehodnotit dosud přiznané osobní příplatky.

1. **Zvláštní příplatky**

Dle § 8 nařízení vlády 564/2006 Sb. – (příloha č. 6 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., I. skupina). Výše zvláštního příplatku činí měsíčně v I. skupině 400,- Kč až 1 000,- Kč

**Směnný provozní režim**

1. za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném provozním režimu náleží zaměstnanci příplatek ve výši **500,-- Kč měsíčně,**
2. za práce vykonávané střídavě v nepřetržitém provozním režimu **900,-- Kč měsíčně**

Dle přílohy č. 10. k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., II. skupina, odst. 4.

Soustavné poskytování přímé zdravotní nebo přímé obslužné péče osobám u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízeních sociálních služeb

bod 4.3. tělesně nebo mentálně postiženým.

Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve II. skupině 600,- Kč až 2 000,- Kč

Příplatek je stanoven pro zdravotnické zaměstnance a pracovníky v sociálních službách, u kterých je poskytování zdravotní nebo přímé obslužné péče trvalou součástí pracovních povinnosti zaměstnance vyplývající ze sjednaného druhu práce, v Sociálních službách Česká, v Chráněném bydlení Naplno a ve Stacionáři Bobelovka ve výši **600,-- Kč měsíčně**.

1. **Odměny dle § 134 ZP a § 224 odst. 2 ZP**

Zaměstnavatel může za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnanci poskytnout odměnu. Odměny zaměstnancům stanovuje ředitel na základě vlastního rozhodnutí nebo na základě písemného návrhu a zdůvodnění vedoucího střediska. Odměny mohou být v průběhu roku přiznány mimořádně, případně vždy ke konci pololetí daného roku.

Zaměstnavatel může poskytnout odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život.

1. **Příplatky**

**§ 125 ZP – příplatek za noční práci.**

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

**§ 126 ZP – příplatek za práci v sobotu a v neděli.**

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

**§ 127 ZP – plat a náhradní volno za práci přesčas.**

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na jednu 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. Po dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle
věty první.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí pro 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.

**§ 130 – příplatek za rozdělenou směnu**

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Rozdělenou směnou se pro účely tohoto zákona rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

**§ 135 ZP – plat nebo náhradní volno za práci ve svátek**

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

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.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

1. **Splatnost platu, výplata platu**
2. Plat je splatný po vykonání práce, a to ve výplatní den, který se sjednává na 14. kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce. Připadne-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, je plat splatný předchozí pracovní den.

Plat se vyplácí v hotovosti v pokladně příslušného střediska.

V tomto termínu se vyplácejí také náhrady platu případně další zákonné platby. V den výplaty vedoucí středisek vydávají zaměstnancům zúčtovací doklad, který obsahuje údaje o skladbě platu a provedených srážkách.

Zaměstnanec má právo v případě pochybností si vyžádat k tomuto dokladu vysvětlení od mzdové účetní organizace.

1. Na základě dohody se zaměstnancem zaměstnavatel provádí výplatu platu bezhotovostně na účet určený zaměstnancem. Pro případy bezhotovostního způsobu výplaty odešle zaměstnavatel výplatu ze svého účtu 2 dny před výplatním termínem na zaměstnancem oznámený účet.
2. Pokud zaměstnavateli vyplývá z právních předpisů povinnost provést srážku z platu zaměstnance a poukázat oprávněnému příjemci sraženou částku (např. výkon rozhodnutí), pak výdaje s tím spojené hradí zaměstnavatel.
3. Jiné srážky z platu lze provést jen na základě dohody o srážkách z platu.

**§ 136 ZP platový výměr**

Zaměstnanec obdrží v den nástupu do práce a při každé změně písemný platový výměr. Platový výměr obsahuje údaje o platové třídě, platovém stupni, výši platového tarifu, ostatních měsíčních složkách platu a důvod změny.

**§ 355 ZP pravděpodobný výdělek**

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubého platu, který zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubého platu, kterého by zřejmě dosáhl.

 Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

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 v platném znění.
3. Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
4. V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním vnitřních předpisů BOZP projedná zaměstnavatel s výborem odborové organizace návrhy nových vnitřních předpisů a připomínky odborů v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
5. Zaměstnavatel informuje včas výbor odborové organizace o výsledcích vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu.
6. Zaměstnavatel bude projednávat a výborem odborové organizace odškodnění pracovních úrazů a nemocí s povolání.
7. O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost, informuje zaměstnavatel bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
8. Zaměstnavatel bude neprodleně informovat výbor odborové organizace o všech ohlášených kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
9. Zaměstnavatel provede každoročně prověrku stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a aktuálnosti vnitřních předpisů, kterými je zajišťována BOZP pro zaměstnance. K prověrce bude vždy přizván výbor odborové organizace, popř. jeho pověřený zástupce. Výsledky prověrky BOZP projedná s výborem odborové organizace.
10. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací seznam poskytovaných osobních ochranných pracovních prostředků a pracovních oděvů a obuvi a při jejich nákupu důsledně respektovat kvalitu, účelnost a pohodlnost.
11. Zaměstnavatel zajistí dostupnost návodů k obsluze u všech strojů, přístrojů a zařízení a prokazatelně s nimi seznámí zaměstnance, kteří je obsluhují.
12. Pro odkládání jednorázové injekční techniky zajistí vhodné nepropustné a proti vpichu odolné obaly s výrazným označením kontaminace a nebezpečí infekce.
13. Zaměstnavatel zajistí písemnou smlouvou poskytovatele pracovně lékařských služeb ve smyslu příslušného právního předpisu.
14. Organizace uhradí zaměstnanci náklady na vstupní lékařskou prohlídku. Náklady se hradí nejdříve po jednom měsíci ode dne nástupu do zaměstnání. Při nástupu začátkem daného roku, i v případě, že je lékařská prohlídka provedena v předchozím roce, se tento náklad proplácí v daném roce po uplynutí jednoho měsíce ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání.
15. Ve smyslu ustanovení § 108 ZP bude v oblasti BOZP odborovou organizaci zastupovat Jaroslav Plch.
16. Náhrada za ztrátu na výdělku je zaměstnanci vyplacena po skončení pracovní neschopnosti, která vznikla důsledkem pracovního úrazu. Náhradu za ztrátu na výdělku zaměstnavatel vyplácí prostřednictvím pojišťovny Kooperativa a.s. na účet zaměstnance nebo složenkou.

Článek VI.

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

**Fond kulturních a sociálních potřeb**

1. Organizace vytváří fond kulturních a sociálních potřeb. Při jeho tvorbě, používání a hospodaření s ním se řídí platným právním předpisem /vyhláškou 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů/.
2. Rozpočet FKSP je sestavován po schválení finančního plánu organizace a následně se stává přílohou této kolektivní smlouvy.

Dohoda s odborovou organizací o spolupráci při využívání fondu.

1. Příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je stanoven vyhláškou 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje se zaměstnavatelem výbor odborové organizace.
2. Příspěvky z FKSP mohou být poskytnuty v souladu s § 3 vyhlášky.
3. Na poskytnutí příspěvku nebo jiné plnění z fondu není právní nárok. Veškerá plnění z fondu, jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou.
4. Příspěvky lze poskytnout zaměstnancům v pracovním poměru vzniklým pracovní smlouvou nebo jmenováním, zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené a rodinným příslušníkům.
5. Za rodinného příslušníka se považuje manžel, manželka, druh, družka, nezaopatřené děti.
6. Při určení druha nebo družky se vychází z ustanovení zákona č. 117/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů o státní sociální pomoci, zaměstnanec doloží danou skutečnost čestným prohlášením.
7. V případech čerpání fondu, které blíže kolektivní smlouva neurčuje, se bude postupovat vždy ve spolupráci a po dohodě mezi vedením organizace a výborem odborové organizace.
8. Zápisy z jednání výboru odborové organizace bude zapisovatel předkládat řediteli CSS.
9. Přednostně bude poskytován příspěvek na stravování. Ostatní příspěvky budou čerpány dle finančních možností příslušného kalendářního roku.
10. Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti hradí odebranou stravu za cenu pro cizí strávníky.

##### Závodní stravování (§ 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)

Závodní stravování upravuje vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování v PO, ve znění pozdějších předpisů.

Stravování se poskytuje:

* 1. uživatelům poskytovaných sociálních služeb ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a jeho prováděcí vyhlášky č. 505/2006 Sb. Výše úhrady je sjednána ve smlouvě mezi poskytovatelem a uživatelem a tvoří ji spotřeba potravin a režie,
	2. zaměstnancům CSS dle vyhlášky 84/2005 Sb., o nákladech závodní stravování v PO,
	3. studentům po dobu jejich praxe či jiné činnosti v době jejich přítomnosti na pracovišti jedno hlavní jídlo za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin (na základě smlouvy uzavřené se školským zařízením)
	4. dle zřizovací listiny občanům, kteří jsou poživateli starobního či plného invalidního důchodu za cenu pro cizí,
	5. se souhlasem vedoucího zařízení dalším občanům stravujícím se krátkodobě, za smluvní cenu pro cizí,
	6. osobám se zdravotním postižením, za cenu pro cizí.

 **Příspěvek na stravování z FKSP se poskytuje pouze strávníkům uvedeným pod bodem b).**

Strávníkům uvedeným bod bodem d) až f) se stravování poskytuje za předpokladu

dostatečné kapacity, vybavení stravovacích provozů zařízení a nezhorší-li se úroveň stravování uživatelům pobytových služeb v zařízeních.

Způsob přihlašování a odhlašování stravy a dobu vydávání jídel stanoví vedoucí zařízení.

Dietní stravu lze poskytnout na doporučení příslušného lékaře za předpokladu, že se příslušný druh diety v zařízení pravidelně připravuje.

Stravovací jednotka je stanovena pro organizaci jednotně. Stravovací jednotka v zařízení s celodenním stravováním je finanční norma nákladů na potraviny připadající na ubytovací den. Dodržování se sleduje l x měsíčně porovnáním skutečných nákladů na spotřebované potraviny podle skutečného počtu strávníků se stravovací jednotkou.

Náklady musí být k poslednímu dni kalendářního roku vyrovnány se stravovací jednotkou.

Případný odběr stravy z jiných organizací do zařízení sociálních služeb (např. při rekonstrukcích kuchyní, havarijních situacích ap.) musí být sjednán písemně s uvedením konkrétních podmínek odběru stravy a výše úhrady za ni.

Skladba celkových nákladů na stravu (oběd, případně večeři) je stanovena v jednotlivých stravovacích provozech **od 1. 1. 2017** takto:

 v Kč

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Zařízení | jídlo | suroviny |  režijní  náklady |  cena bez DPH |  DPH 15 % |  Cenas DPH |
| DS Budíškovice | oběd | 27,- | 31,26 | 58,26 | 8,74 | **67,00** |
| večeře | 18,- | 20,26 | 38,26 |  5,74 | **44,00** |
| DS Třeboň | oběd | 27,- | 37,35 | 64,35 | 9,65 | **74,00** |
| večeře | 18,- | 24,61 | 42,61 |  6,39 | **49,00** |
| DS Č. Velenice | oběd | 27,- | 34,74 | 61,74 | 9,26 | **71,00** |
| večeře | 18,- | 22,87 | 40,87 |  6,13 | **47,00** |
| DS J. Hradec | oběd | 27,- | 38,22 | 65,22 | 9,78 | **75,00** |
| večeře | 18,- | 25,48 | 43,48 |  6,52 | **50,00** |
| SS Česká | oběd | 27,- | 28,65 | 55,65 | 8,35 | **64,00** |
| večeře | 18,- | 19,39 | 37,39 |  5,61 | **43,00** |
| Stacionář Bobelovka | oběd | 27,- | 38,22 | 65,22 | 9,78 | **75,00** |
| večeře | 18,- | 25,48 | 43,48 | 6,52 | **50,00** |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Celodenní stravovací jednotky v CSS J. Hradec od 1. 1. 2017:**

 v Kč

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Druh stravy | normální strava | diabetická,  nízkobílko-vinná strava | bezlepkováa výživnástrava | příspěvek z FKSP | zaměstnanec hradí bez DPH | DPH15 % | Zaměstnanec hradí včetně DPH |
| Snídaně | 16,- | 17,- | 28,- | --- | --- | --- | --- |
| Svačina | 6,- | 7,- | 11,- | --- | --- | --- | --- |
| Oběd | 27,- | 27,- | 48,- | 18,30 | 8,70 | 1,30 | 10,- |
| Svačina | 6,- | 7,- | 11,- | --- | --- | --- | --- |
| Večeře | 18,- | 18,- | 32,- | 11,91 | 6,09 | 0,91 |  7,- |
| 2. večeře | ---- | 7,- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Celkem | 73,- | 83,- | 130,- | --- | --- | --- | --- |

 Stravenky v Kč

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Druh stravy | nákladyorganizace | příspěvekz FKSP | zaměstnanec hradí  |
| Stravenka v hodnotě 65,- Kč | 30,- | 19,- | 16,- |

 Stravování studentů (denní studium) **od 1. 1. 2017**: v Kč

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Druhstravy | cena potravin | DPH 15% | zaokrouhlení | student hradívčetně DPH |
| oběd |  27,- |  4,05 |  0,95 |  32,- |

 Norma potravin pro studenty na oběd je shodná s normou potravin klientů a zaměstnanců.

##### Příspěvek na stravování z FKSP

Organizace zabezpečuje závodní stravování formou odběru jídla z vlastních zařízení.

Z FKSP se poskytuje příspěvek:

na oběd normální, diabetický a nízkobílkovinný ve výši 18,30 Kč,

na večeři normální, diabetickou a nízkobílkovinnou ve výši 11,91 Kč,

na stravenku ve výši 19,00 Kč,

**Závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení.**

1. Organizace poskytuje strávníkům za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud strávník vykonává práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.
2. Organizace může strávníkům poskytnout za sníženou úhradu další hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud strávník vykonává práci pro organizaci déle než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle ZP v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.
3. V případě, že zaměstnanec nesplní podmínky uvedené v předchozích bodech č. 1 a č. 2, uhradí cenu pro cizí strávníky.
4. Zaměstnanec organizace, který vykonává práci ve vlastním zařízení závodního stravování a přímo se podílí na přípravě nebo distribuci jídel, uhradí za každou odpracovanou směnu sníženou úhradu za jedno hlavní jídlo, pokud neprokáže, že se v tomto stravovacím zařízení nestravuje.
5. Jídlo odebrané za zvýhodněnou cenu nesmí být odnášeno z areálu organizace.
6. Každý zaměstnanec zodpovídá při odběru jídla za zvýhodněnou cenu za splnění podmínek pro odběr této stravy.

Důchodcům, kteří do odchodu do důchodu pracovali v CSS, se příspěvek z FKSP neposkytuje.

V době omluvené nepřítomnosti v práci, čerpání dovolené, důležité osobní překážky v práci se zaměstnancům závodní stravování neposkytuje. V případě mimořádného odběru stravy hradí zaměstnanec cenu pro cizí.

**Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců (§ 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)**

1. masáže
2. vitamínové prostředky, očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A

**Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport (§ 9 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)**

**Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na**

1. vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce

**Pro zaměstnance bude určena částka, kterou budou moci z FKSP v roce 2017 dle § 4
a § 9 vyhlášky č. 114/2002 Sb. vyčerpat. Veškerá čerpání z fondu může být poskytnuto zaměstnanci pouze nepeněžní formou. Zaměstnanec si sám zajistí vystavení faktury. Zaměstnanec bude mít možnost jedné volby z výše uvedených možností (§ 4 a § 9 vyhlášky č. 114/2002 Sb.) tzn., předloží v daném roce pouze jednu fakturu.**

Odborný rozvoj zaměstnanců

* 1. Zaměstnavatel se zavazuje využívat všech možností zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců v pracovním poměru a vytvářet podmínky zejména pro efektivní prohlubování jejich kvalifikace.
	2. Organizace umožní účast zaměstnanců na jednorázových školeních a kurzech nezbytně souvisejících s jejich pracovní činností.
	3. V případě potřeby získávání kvalifikace na základě změny právního předpisu nebo nově vzniklého požadavku zaměstnavatele v souladu s kvalifikační strukturou zaměstnanců se zaměstnavatel zavazuje hradit veškeré náklady související s jejím získáním.

Článek VII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Smlouva je vyhotovena ve třech originálních výtiscích, přičemž každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení a jedno vyhotovení obdrží vedoucí ekonomického úseku.
2. Účastníci prohlašují, že tuto smlouvu uzavřeli na základě své pravé a svobodné vůle, že při jejím uzavírání nejednali v tísni či za nevýhodných podmínek, smlouvu si řádně přečetli a s jejím obsahem plně souhlasí, což stvrzují svými vlastnoručními podpisy.
3. O změně či doplnění 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.
4. 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.
5. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na rok 2018 bude zahájeno nejpozději
1. 11. 2017. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup mezi smluvními stranami.
6. Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele nebo ekonoma a to v průběhu června a listopadu.
7. V souladu s § 29 zákoníku práce seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy zaměstnavatel nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí její kopie v dostatečném počtu a zajistí, aby byla k nahlédnutí na všech útvarech zaměstnavatele.
8. Smluvní strany berou na vědomí, že tato smlouva včetně případných příloh bude zveřejněna v registru smluv dle zákona č. 340/2015 Sb., o registru smluv v platném znění.
9. Smluvní strany prohlašují, že tato smlouva neobsahuje žádné obchodní tajemství.
10. Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na období kalendářního roku 2017. Smluvní strany se dohodly, že nebude-li uzavřena nová kolektivní smlouva do
31. 12. 2017 zůstává tato kolektivní smlouva v platnosti do uzavření nové kolektivní smlouvy s výjimkou plnění z FKSP, toto stanoví do doby uzavření nové kolektivní smlouvy v tomto případě zaměstnavatel vnitřním předpisem.

V J. Hradci dne 20. 12. 2016

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 za výbor odborové organizace za Centrum sociálních služeb J. Hradec

 předsedkyně Martina Pospíšilová ředitel Ing. Jiří Blížil