

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2017

Zaměstnavatel Zdravotnická záchranná služba Středočeského kraje se sídlem Vančurova 1544, 272 01 Kladno, IČO: 75030926 (dále jen zaměstnavatel)

zastoupený ředitelem: MUDr. Martinem Houdkem

a

základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR - Zdravotnická záchranná služba Středočeského kraje se sídlem Vančurova 1544, 272 01 Kladno (dále jen odborová organizace)

zastoupená předsedou: MUDr. Jiřím Havlovicem

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

- | | |
|------|--|
| I. | Úvodní ustanovení |
| II. | Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací |
| III. | Pracovněprávní nároky a podmínky |
| IV. | Odměňování za práci |
| V. | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| VI. | Sociální podmínky zaměstnanců |
| VII. | Závěrečná ustanovení |

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| Příloha č. 1 | Zásady pro používání FKSP |
| Příloha č. 2 | Rozpočet FKSP |
| Příloha č. 3 | Směrnice o závodním stravování |

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 vztahy 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 součástí ústavního pořádku České republiky,
- výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II. 1 Příslušnost odborového orgánu

1. Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky Zdravotnické záchranné služby Středočeského kraje.
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 odborové organizaci místnost pro její jednání, přístup na počítač, internet, tiskárnu, telefon, fax, kopírku, a to bezplatně pro potřeby základní organizace. Zaměstnavatel bezplatně poskytne svoji informační síť (vnitřní pošta apod.), vitrínku či nástěnku na každém pracovišti pro potřeby odborové organizace.
4. Z fondu kulturních a sociálních potřeb se odborové organizaci poskytuje příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Konkrétní úhrada bude zaměstnavatelem realizována odborové organizaci průběžně na základě předložení dokladu o zaplacení, nejpozději 14 dnů od předložení uvedeného dokladu. Bude poskytován příspěvek na úhradu nákladů, a to nákladů na odbornou literaturu a obdobné materiály, na úhradu jiných nákladů, než které odborové organizaci vznikají v souvislosti s plněním oprávnění

vyplývajících z pracovněprávních předpisů, celkem do výše 195 000,- Kč ročně, a to podle § 13 vyhlášky č. 114/2002 Sb., v platném znění.

II. 2 Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

1. Zaměstnavatel o zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatel bude, v rozsahu stanoveném v § 280 a na základě ustanovení § 287 zákoníku práce, písemně informovat výbor odborové organizace (příp. členskou schůzi) pololetně, v naléhavých případech neprodleně.

Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o:

- vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele, o přechodu podle § 338 až §342 zákoníku práce,
- pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatření a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce,
- stavu a struktury zaměstnanců, základních otázek pracovních podmínek a jejich změnách,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce, popřípadě zvláštním zákonem,
- množství práce a pracovním tempu (§ 300 ZP),
- změnách v organizaci práce,
- systému hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systému školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatřeních k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatřeních ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- dalších opatřeních, která se týkají většího počtu zaměstnanců.

2. Zaměstnavatel bude předkládat výboru odborové organizace zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech a o případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace a to vždy nejpozději do 10. dne následujícího měsíce.

3. Za zásadní věci péče o zaměstnance, které zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací podle § 287 odst. 2 písm. f) zákoníku práce, se mimo jiné považují: zřizování, rušení a otázky provozu sociálních zařízení, dále opatření týkající se zdravotní, rehabilitační, sociální a rekreační péče o zaměstnance, s výjimkou běžných provozních záležitostí, a vydávání a změny vnitřních předpisů zaměstnavatele.

II. 3 Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Na základě písemné dohody mezi odborovou organizací a členem odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče zaměstnavatel zabezpečí při splatnosti platu srážku členských příspěvků členům odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ve výši 110,- Kč. Vybrané prostředky zaměstnavatel poukáže na účet odborové organizace nejpozději do dne po splatnosti platu.

II. 4 Uvolňování k výkonu funkce v odborech

V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 zákoníku práce přísluší pracovní volno

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

Členům výboru a dozorčí rady odborové organizace popřípadě jimi pověřeným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborových schůzích, konferencích či sjezdech organizace poskytne jedenkrát za dva měsíce pracovní volno s náhradou platu ve výši jejich průměrného výdělku. Cestovní náklady spojené s těmito úkony zaměstnavatel uhradí podle Hlavy III. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a podle směrnice zaměstnavatele o cestovních náhradách.

II. 5 Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci vždy pololetně předá kopii rozboru hospodaření včetně účetní závěrky, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, kopii účetních výkazů o plnění rozpočtu a přílohu (vyhláška MF č. 16/2001 Sb., o způsobu, termínech a rozsahu údajů předkládaných pro hodnocení plnění státního rozpočtu, rozpočtů státních fondů a rozpočtů územních samosprávných celků). Zaměstnavatel poskytne potřebné účetní výkazy do 30. kalendářního dne po ukončení pololetí a do 31. kalendářního dne měsíce března následujícího roku, informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy.

2. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci rozbor hospodaření, který vychází ve stejné periodicitě, jako jsou předávány zřizovateli. Zaměstnavatel předá rozbor hospodaření ve stejné periodicitě, jako jsou předávány účetní výkazy, výroční zprávu předá nejpozději do 30. června následujícího roku.
3. Ve stejné periodicitě, jako jsou předávány zřizovateli, zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o čerpání finančních a peněžních fondů zaměstnavatele. Průběžně odborová organizace bude informována o stavu a čerpání prostředků FKSP.
4. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy. Zajistí projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.
5. Zaměstnavatel a odborová organizace si poskytnou vzájemnou součinnost, jednání uskuteční s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III. 1 Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů náleží odstupné ve výši

- 1 průměrného výdělku, pokud pracovní poměr v ZZS SČK trval méně než 1 rok ode dne uzavření pracovního poměru
- 2 průměrných výdělků, pokud pracovní poměr v ZZS SČK trval méně než 2 roky ode dne uzavření pracovního poměru
- 3 průměrných výdělků, pokud pracovní poměr v ZZS SČK trval více než 2 roky ode dne uzavření pracovního poměru
- 5 průměrných výdělků, pokud pracovní poměr v ZZS SČK trval více než 2 roky ode dne uzavření pracovního poměru a zaměstnanec zároveň dovršil 20 let pracovního poměru ve zdravotnictví nebo u něho vznikl v době do 5 let nárok na starobní důchod

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

III. 2 Odchodné

Zdravotnickému zaměstnanci, který vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby po dobu 15 let a dosáhl věku 50 let, vyplatí zaměstnavatel při skončení pracovního poměru odchodné ve

výši jednoho průměrného měsíčního výdělku. Za každý ukončený rok výkonu činnosti nad dobu 15 let se odchodné zvyšuje o jednu třetinu průměrného měsíčního výdělku, nejvýše pak může odchodné činit šestnásobek průměrného měsíčního výdělku – viz tabulka:

Počet odpracovaných let	Výše odchodného
15	1
16	1 1/3
17	1 2/3
18	2
19	2 1/3
20	2 2/3
21	3
22	3 1/3
23	3 2/3
24	4
25	4 1/3
26	4 2/3
27	5
28	5 1/3
29	5 2/3
30 a více	6

III. 3 Pracovní doba

III. 3.1 Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci

U zaměstnavatele je stanovena pro jednotlivé pracovní režimy a kategorie zaměstnanců tato týdenní pracovní doba:

- jednosměnný provoz 40 hodin týdně - rovnoměrně rozvržená pracovní doba
- nepřetržitý provoz 37,5 hodin týdně - nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Pružnou pracovní dobu je možno zavést na základě rozhodnutí vedoucího pracoviště za předpokladu, že zaměstnanec bude přítomen na pracovišti každý pracovní den mezi 8 - 14 hodinou. Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby jsou stanoveny v pracovním řádu.

Rozpis směn bude zaměstnavatelem předložen vždy na 12 týdnů dopředu. Rozpis směn budou mít zaměstnanci k dispozici nejpozději 2 týdny před tímto obdobím. Harmonogram musí být zpracován tak, aby v průměru splňoval stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště a rozvržení přestávek v práci je upravena v provozních řádech jednotlivých pracovišť. U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba za období 52 týdnů po sobě jdoucích přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu.

Přiměřená doba na jídlo a oddech podle § 88 ZP

Na pracovištích nepřetržitého provozu (např. výjezdové skupiny, operační středisko) z provozních důvodů nelze opustit pracovní místo k čerpání pracovní přestávky na jídlo a oddech, ale během směny je časový prostor, který časově nelze předurčit, kdy je zaměstnanci i bez přerušení práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.

III. 3.2 Pracovní pohotovost

Řídí se ustanoveními zákoníku práce.

III. 3.3 Přesčasová práce

Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na dobu 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti.

III. 4 Dovolená na zotavenou a překážky v práci

III. 4.1 Dovolená na zotavenou

- a) Dovolená podle ustanovení § 213 odst. 2 zákoníku práce činí 5 týdnů v kalendářním roce. Zdravotnickému zaměstnanci, který vykonává činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v pracovněprávním vztahu a v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby, přísluší navíc dodatková dovolená v délce 1 týdne.
- b) Plán dovolených na kalendářní rok zaměstnavatel předloží ke schválení výboru odborové organizace (§ 217 odst. 1 zák. práce) nejpozději do 30. listopadu předcházejícího roku. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci čerpání dovolené nepřetržitě 2 týdny alespoň v jednom termínu čerpání dovolené, nedohodne-li se jinak se zaměstnancem.
- c) Nástup dovolené určuje zaměstnanci příslušný nadřízený na základě plánu dovolených. Příslušný nadřízený pracovník je povinen zaměstnanci určit dovolenou tak, aby ji 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 (výjimku lze udělit jen v odůvodněných případech na základě žádosti směřované příslušnému náměstkovi podepsané přímým nadřízeným a jen pro 5 dnů nároku na dovolenou).

III. 4.2 Překážky v práci

Mimo nároky vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů zaměstnanec má nárok na další pracovní volno bez náhrady platu:

- a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky nebo dítěte - v délce až do 5 dnů celkem,
- b) k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru, během výpovědní doby - v délce 4 až 6 dnů celkem,
- c) pro uvolnění personálu táborů pro děti a mládež, při splnění podmínky soustavné a bezplatné práce s dětmi nebo mládeží po dobu jednoho roku před uvolněním, zaměstnavatel poskytne pracovní volno na dobu nejméně 2 týdnů v kalendářním roce, pokud to umožňují pracovní podmínky a nebude tato nepřítomnost ohrožovat chod organizace,
- d) zaměstnavatel po dohodě s přímým nadřízeným ve výjimečném případě, na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další neplacené volno.

III. 4.3 Pracovní volno z důvodu zdravotní indispozice

- 1) Zaměstnanec, který
 - a) není ve zkušební době,
 - b) není činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (DPČ, DPP),
 - c) nemá pracovní úvazek 0,5 a menší
 - d) není v dočasné pracovní neschopnosti,
 - e) nečerpá dovolenou,
 - f) neošetřuje nemocné dítě mladší než 10 let,

může čerpat 1 den pracovního volna za kalendářní rok z důvodu překážky v práci spočívající ve zdravotní indispozici zaměstnance, která mu brání ve výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Po dobu pracovního volna se plat zaměstnance nekrátí, resp. zaměstnanci přísluší náhrada platu za poskytnuté volno ve výši platu, kterou by jinak obdržel, pokud by pracoval.

Poskytnuté pracovní volno se započítává do odpracovaných směn.

Nevyčerpané pracovní volno nelze převádět do dalšího kalendářního roku.

- 2) Další podmínky pro čerpání pracovního volna z důvodu zdravotní indispozice jsou:
 - a) zaměstnanec požádá o čerpání pracovního volna svého přímého nadřízeného nejpozději 12 hodin před započítáním svojí další pracovní směny, a může tak učinit i později, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody,
 - b) zaměstnanec vyvine maximální úsilí k zajištění personální náhrady pro dobu svojí nepřítomnosti,
 - c) přímý nadřízený pracovník udělil předem nezpochybnitelný souhlas s čerpáním pracovního volna,
 - d) pracovní volno lze čerpat pouze ve dnech, nikoliv v hodinách, přičemž pracovní volno nebude mít bezprostřední časovou návaznost (tj. před a po) na dovolenou zaměstnance a v případech rovnoměrně rozvržené pracovní doby na svátky.

III. 5 Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel neprodleně projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny,

organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zákoníku práce. Současně budou s odborovým orgánem projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

III. 6 Další pracovněprávní otázky

1. Jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, náleží pozůstalým jednorázové odškodnění, a to ve výši stanovené § 271i zákoníku práce.

Zaměstnavatel se zavazuje, že sjedná skupinové úrazové pojištění ve prospěch svých zaměstnanců pro případ úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu s pojistnou částkou 1 900 000,-Kč, která bude vyplacena pozůstalým nad rámec jednorázového odškodnění dle § 271i zákoníku práce.

1. Náhrada platu

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku. To však neplatí v případě, kdy je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr z důvodu organizačních změn, při kterých mu náleží odstupné a zaměstnavatel pro něj nemá v průběhu výpovědní doby práci. V takovém případě zaměstnanci do skončení výpovědní doby náleží 60% průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku.

2. Pojištění zaměstnanců

Zaměstnavatel je v souladu s vyhláškou MF č.125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, pojištěn pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání svých zaměstnanců. Z tohoto pojištění zaměstnavatel hradí svým zaměstnancům náhradu ušlé mzdy, bolestné při pracovním úrazu a odškodnění při pracovních úrazech s trvalými následky dle charakteru úrazu, případně jednorázové odškodnění při úmrtí.

Při vzniku pracovního úrazu včetně smrtelného úrazu nebo při vzniku škody většího rozsahu způsobené zaměstnanci zaměstnavatel neprodleně oznámí tuto skutečnost zástupci odborové organizace. Při vzniku nemoci z povolání u zaměstnance zaměstnavatel bezodkladně oznámí tuto skutečnost odborové organizaci.

3. Zaměstnavatel vždy předem s odborovou organizací projedná každé okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s výjimkou členů výboru odborové organizace, u nichž požádá odborovou organizaci o předchozí souhlas. Zaměstnavatel projedná každé porušení pracovní kázně osobně se zaměstnancem za přítomnosti zástupce odborové organizace, nedohodne-li se jinak se zaměstnancem.
4. Při vyřizování písemných připomínek, podnětů a stížností odborové organizace se zaměstnavatel zavazuje písemně odpovídat do 14-ti dnů od podání. Stížnosti podané ústně jsou řešeny písemně či ústně dle rozhodnutí zaměstnavatele.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI - POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

IV. 1 Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců u zaměstnavatele v rámci stanoveném právními předpisy, především zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nařízením vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě

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

Ujednání o platu je součástí pracovní smlouvy. Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce platový výměr.

IV. 2 Platová třída

Zaměstnanec se zařadí do platové třídy na základě druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

Druh práce je obsahem pracovní smlouvy, přiznaná platová třída je obsahem platového výměru.

Pokud bude zaměstnanec nesprávně zařazen do platové třídy (v rozporu s vydaným katalogem prací), zaměstnavatel po takovém zjištění neprodleně zajistí správné zařazení zaměstnance včetně doplatku ušlého platu.

IV. 3 Platový stupeň a platový tarif

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády. Jinou praxi lze pro účely posouzení doby započitatelné praxe přiznat do 2/3 doby v závislosti na míře jejího využití. O výpočtu a době započitatelné praxe pro účely zařazení do platového stupně bude zaměstnavatel zaměstnance informovat v případě, že zaměstnanec vyjádří pochybnosti o stanovení započitatelné praxe. Tzv. zpětné započítání praxe v případě, že si zaměstnanec zvýší kvalifikaci a vzniká mu nárok na vyšší platový stupeň, je možné provést pouze za předpokladu, že zaměstnanec bezodkladně předloží zaměstnavateli doklad o zvýšení kvalifikace.

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, v příslušné platové stupnici dle příslušné přílohy nařízení vlády č. 564/2006 Sb., s výjimkou níže uvedených zaměstnanců zařazených v 1. – 4. platové třídě.

IV. 4 Stanovení platového tarifu zaměstnanců zařazených v 1. až 4. platové třídě

Pravidla pro stanovení platových tarifů v rámci rozpětí platové třídy:

Zaměstnancům zařazeným do 1. až 4. platové třídy plat bude stanoven v rámci rozpětí příslušné třídy bez zápočtu předchozí praxe.

Kritéria pro stanovení platového tarifu zaměstnanců zařazených do 1. až 4. platové třídy:

- dosahování vynikajících pracovních výsledků
- kvalifikační předpoklady
- ochota k plnění pracovních zadání nad rámec svých povinností

Při splnění těchto pravidel zaměstnanci může být přiznán nejvyšší platový stupeň příslušné třídy. V průběhu zkušební doby, nejvýše po dobu 3 měsíců, bude příslušnému zaměstnanci stanoven plat v polovině rozpětí příslušné pracovní třídy.

Postup v případě změny platových tarifů nařízením vlády

V případě úpravy platových tarifů stanovených nařízením vlády bude shodným datem účinnosti uzavřen dodatek ke kolektivní smlouvě platný pro platové třídy I. až IV. Nedojde-li k uzavření dodatku, zvýší se platové tarify pro uvedené platové třídy o průměrné procento zvýšení platových tarifů zaměstnanců ostatních platových tříd.

IV. 5 Příplatky k platu

IV. 5.1 Osobní příplatek

Osobní příplatek může být přiznán zaměstnancům k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce:

- a) Za velmi dobré pracovní výsledky. Hodnocení provede přímý nadřízený ročně, vždy nejpozději k 31. 5. kalendářního roku podle pravidel, která stanoví před počátkem hodnoceného období pro jednotlivé činnosti na pracovišti. Nadřízený předem seznámí zaměstnance s pravidly hodnocení, která budou k nahlédnutí na příslušném pracovišti,
- b) Za kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů nad rámec pracovních povinností.
- c) Hodnocení zaměstnanců a navržené osobní příplatky vždy projednává příslušná oblastní hodnotící komise, jejímž jedním členem je rovněž pověřený zástupce odborové organizace.
- d) Výše příplatku poskytovaná podle bodu a) a b) se počítá. Zaměstnanec obdrží nejvýše limit stanovený nařízením vlády.
- e) Důvodem pro odejmutí osobního příplatku může být neplnění podmínek podle bodu a) a b), a to na návrh přímého či vyššího nadřízeného pracovníka.
- f) Důvodem pro dočasné odebrání či snížení osobního příplatku může být porušení pracovních povinností, a to na návrh přímého či vyššího nadřízeného pracovníka.
- g) S poskytováním osobního příplatku, zvýšením, snížením, odejmutím a dočasným odebráním či snížením budou zaměstnanci seznamováni vždy písemně, včetně odůvodnění. Tyto úpravy nesmí být prováděny zpětně.

IV. 5.2 Příplatek za vedení

Řídí se § 124 zákoníku práce, přičemž

- a) pro funkci vrchní sestry OS ZZS činí příplatek za vedení
 - 3.000,-Kč za předpokladu, že do její působnosti spadají 1-3 výjezdové základny;
 - 3.500,-Kč za předpokladu, že do její působnosti spadají 4 a více výjezdových základen.
- b) pro funkci staniční sestry OS ZZS činí příplatek za vedení
 - 1.000,-Kč za předpokladu, že do její působnosti spadají 1-3 výjezdových skupin nelékařských zdravotnických pracovníků;
 - 1.500,-Kč za předpokladu, že do její působnosti spadají 4 a více výjezdových skupin nelékařských zdravotnických pracovníků.

Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

IV. 5.3 Zvláštní příplatky

- a) Příplatek členům výjezdových skupin zdravotnické záchranné služby činí 2.500,- Kč.
- b) Příplatek za práce v nepřetržitém provozním režimu činí 500,- Kč.

IV. 6 Odměny

Odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnavatel stanoví před zadáním úkolu.

Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení padesáti a šedesáti let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu 3. stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (při minimálním pracovním úvazku 0,5 a doložení rozhodnutí o přiznání starobního důchodu) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci podle plnění následujících podmínek:

Počet let v resortu	50 let věku	60 let věku	první odchod do důchodu
2 až 5 let	3 000,-Kč	2 000,-Kč	7 000,- Kč
nad 5 let	5 000,-Kč	4 000,-Kč	9 000,- Kč
nad 10 let	8 000,-Kč	6 000,-Kč	12 000,- Kč
nad 15 let	12 000,-Kč	8 000,-Kč	16 000,- Kč
nad 20 let	17 000,-Kč	10 000,-Kč	21 000,- Kč

Odměnu za zlepšený hospodářský výsledek zaměstnavatel může poskytnout ve výši odpovídající relativnímu zlepšení výsledků na jednotlivých pracovištích. Výši takové odměny stanoví jednotlivým zaměstnancům přímý nadřazený podle míry účasti na zlepšeném hospodářském výsledku. Pracoviště, u kterých nelze ovlivnit hospodářský výsledek, mohou obdržet odměnu ve výši 90% průměrné odměny vyplacené zaměstnancům na ostatních pracovištích.

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

IV. 7 Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10% průměrného výdělku, jde-li o pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu, přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 15% průměrného výdělku.

IV. 8 Splatnost platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to 12. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, připadne-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den. Zaměstnavatel je povinen v den výplatního termínu poukázat plat na účet zaměstnance. Mimořádné zálohy jsou poskytovány individuálně.

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou plat splatný během dovolené, pokud se tak zaměstnancem dohodne předem.

Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost plat splatný za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu platu, vyplatí mu plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

IV. 9 Průměrný výdělek

Pro stanovení průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání bude rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnavatele se používá hodinový průměrný výdělek.

IV. 10 Platový výměr

Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce písemný platový výměr. Při změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost písemně oznámí včetně zdůvodnění, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá platnosti.

Platový výměr obsahuje údaje o platové třídě, platovém stupni, výši platového tarifu, ostatních pravidelně vyplácených měsíčních složkách platu, termín a místo výplaty.

IV. 11 Společná ustanovení k odměňování za práci

Plat a jeho jednotlivé složky, které jsou stanoveny, sjednány nebo určeny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se plat poskytuje.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování mzdy.

Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemné informace o počtu zaměstnanců (i na přepočtené počty), o čerpání prostředků na platy celkem, podílu prostředků na platy celkem na celkových nákladech, výši průměrného platu a jeho složkách celkem a po kategoriích za pololetí vždy do 20. 7. a za celý rok do 20. 1. následujícího kalendářního roku.

Článek V. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními, bezpečnostními a hygienickými předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců.

1. Zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za kontrolu plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně všechny zaměstnance.
2. Minimálně 30 dnů před uvažovaným vydáním zaměstnavatel projedná s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
3. Zaměstnavatel včas informuje odborovou organizaci o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet. Pravidelně do 10. 6. a 10. 12. zaměstnavatel projedná se zástupci odborové organizace opatření, přijatá k zlepšení hygieny při práci a pracovního prostředí.
4. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o kategorizaci prací nebo její změně a návrh předložit odborové organizaci k projednání. To se týká i návrhů na zařazení prací do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví ve znění předpisů pozdějších.
5. Rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků včetně podmínek pro jejich přidělování zaměstnavatel stanoví vnitřní směrnici. Návrh této směrnice zaměstnavatel předloží k projednání odborové organizaci, rovněž tak příp. pozdější návrhy na provedení změn směrnice o poskytování OOPP zaměstnavatel bude předkládat k projednání odborové organizaci. Tuto směrnici zaměstnavatel předloží odborové organizaci 1x za rok (zpravidla koncem kalendářního roku) k projednání a potvrzení platnosti na další období.
6. Zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví postup při vyšetřování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a stanoví adresnou odpovědnost příslušných vedoucích zaměstnanců. Evidenci o pracovní úrazovosti a nemocích z povolání včetně opatření navržená ke zlepšení stavu zaměstnavatel bude předkládat k projednání odborové organizaci. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. O vzniku pracovního úrazu, zaměstnavatel informuje bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
7. Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ust. § 367 ZP, projedná tuto skutečnost předem s odborovou organizací

8. Zaměstnavatel jedenkrát za rok provede se zástupcem odborové organizace prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele. Zaměstnavatel předloží k projednání výboru odborové organizace písemně výsledky kontroly včetně návrhů nápravných opatření, termínů a osobní odpovědnosti za jejich provedení.
9. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách státního odborného dozoru nad BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
10. Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
11. Odborovou organizaci bude v oblasti BOZP odborovou organizaci zastupovat pověřený člen výboru.
12. Odborová organizace se spolupodílí na vyhledávání bezpečnostních rizik a podílí se na jejich odstraňování.
13. Všem zaměstnancům zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování pracovnělékařských služeb. Ve smlouvě bude náplň této služby zpracována na vlastní podmínky zaměstnavatele. Návrh smlouvy (včetně změn) zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací. Preventivní prohlídky zaměstnanců, vstupní a výstupní prohlídky zaměstnanců provede poskytovatel pracovnělékařských služeb pověřený zaměstnavatelem na základě uvedené smlouvy. Veškeré potřebné náklady spojené s poskytováním pracovnělékařských služeb zaměstnavatel nese v plné výši.
14. Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje všem zaměstnancům bez ohledu na profesní zařazení, pokud bude splněna kterákoliv z dalších podmínek uvedených ve zvláštním právním předpisu (tj. § 5 NV č. 178/2001 Sb., ve znění předpisů pozdějších). Zaměstnavateli se doporučuje vydat pro poskytování ochranných nápojů vnitřní předpis.
15. Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 2 a vyšší z důvodu expozice riziku biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhl. č. 537/2006 Sb.
16. Zaměstnavatel uplatní systém zvládání stresu v mimořádných situacích CIMS (Critical Incident Stress Management), účast zaměstnance na „debrífinku“ bude hrazena jako výkon práce, výběr zaměstnanců bude provádět koordinátor CISM.
17. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik (podle ustanovení § 108, odst. 2, písm. c) ZP a ustanovení § 9 zák. č. 309/2006 Sb.).

Článek VI. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Rozpočet fondu a způsob jeho použití jsou řešeny Zásadami pro používání FKSP v rámci ZZS SČK, které jsou přílohou kolektivní smlouvy, a platnost těchto Zásad není vázána na platnost kolektivní smlouvy.

Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel. Seznam zaměstnanců, kteří splní podmínky dané vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (případně kolektivní smlouvou nebo směrnicí o použití fondu) v průběhu roku, zaměstnavatel předá odborové organizaci.

VI. 2 Stravování zaměstnanců

Závodní stravování upravuje vyhláška č. 84/2005 Sb. a je poskytováno podle směrnice o závodním stravování, která je přílohou kolektivní smlouvy, a platnost této směrnice není vázána na platnost kolektivní smlouvy.

VI. 3 Rekreační

V případě zájmu zaměstnanců odborová organizace bude zajišťovat podle možností rekreaci u jiných organizací v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. o FKSP a za předpokladu dodržování pravidel hospodaření.

VI. 4 Služby a další výhody poskytované zaměstnancům

- a) Zaměstnavatel seznámí nejprve zaměstnance se zamýšleným prodejem nepoužívaných nebo k vyřazení určených movitých věcí.
- b) Zaměstnavatel bude po jeho předchozím odsouhlasení a posouzení věci prostřednictvím smluvní advokátní kanceláře poskytovat výhradně svým zaměstnancům právní pomoc na svoje náklady, a to za předpokladu, že takový zaměstnanec se nikoliv vlastní vinou při řádném výkonu práce pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy nebo v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele stane účastníkem občanského soudního řízení či správního, přestupkového, popř. trestního řízení. Toto ustanovení neplatí, pokud se v takových případech dostanou zájmy zaměstnavatele a takového zaměstnance do rozporu.

VI. 5 Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro rychlou adaptaci nově nastupujících pracovníků pro práci ve zdravotnictví, vytvářet podmínky k prohlubování, udržování a obnovování kvalifikace zaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit odborným pracovníkům dle potřeb organizace účast na školicích akcích v rámci postgraduálního školení IPVZ nebo NCO NZO. Zajistí stáže na jiných odborných pracovištích v rámci jejich zařazení, dle potřeby zaměstnavatele.

V dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přiměřené studijní volno v případě zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel může požadovat, aby po ukončení studia v rámci zvýšení kvalifikace zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele po dobu až 5 let, a to za podmínek uvedených v dohodě, která je uzavřena na základě ustanovení § 234 zákoníku práce.

V dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel poskytne zaměstnanci placené náhradní volno až 5 dnů na vykonání závěrečné zkoušky v případě, že zaměstnavatel zaměstnance na studium vyslal.

Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vydá směrnici o vzdělávání zaměstnanců.

Článek VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

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. 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.

VII. 2 Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 31. 10. 2017. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

VII. 3 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele, a to v průběhu června a listopadu.

VII. 4 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

V souladu s § 29 zákoníku práce výbor odborové organizace seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí její zveřejnění na Intranetu ZZS SČK. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance nově přijímané do pracovního poměru s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději v den podepsání pracovní smlouvy.

VII. 5 Platnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu a pozbývá platnosti dne 31. 12. 2017.

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti od 1. 1. 2017 a zveřejněním v Registru smluv MV ČR. Smluvní strany se dohodly, že nebude-li uzavřena nová kolektivní smlouva do konce roku 2017, zůstává tato kolektivní smlouva v účinnosti do dne účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejpozději do 31. 3. 2018.

VII. 6 Počet vyhotovení kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v pěti stejnopisech s platností originálu s tím, že dva stejnopisy jsou určeny pro odborovou organizaci a tři stejnopisy pro zaměstnavatele.

V Kladně dne 10. listopadu 2016

MUDr. Martin Houdek v. r.
za zaměstnavatele

MUDr. Jiří Havlovic v. r.
za odborovou organizaci