

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

PRO ROK 2017

Zaměstnavatel:

Olomoucký kraj, Krajský úřad Olomouckého kraje
se sídlem v Olomouci, Jeremenkova 40a,
zastoupený Mgr. Lucíí Štěpánkovou, ředitelkou krajského úřadu
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace:

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Krajského
úřadu Olomouckého kraje
se sídlem v Olomouci, Jeremenkova 40a,
zastoupená předsedou závodního výboru odborové organizace
Ing. Davidem Krmáškem
(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a v souladu se zákony č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, za dále sjednaných podmínek tuto kolektivní smlouvu.

Kolektivní smlouva obsahuje tyto části:

Část 1.	<i>Všeobecná ustanovení</i>	1
Část 2.	<i>Formy spolupráce</i>	1
Část 3.	<i>Pracovněprávní nároky a podmínky</i>	2
Část 4.	<i>Hmotná zainteresovanost</i>	3
Část 5.	<i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	4
Část 6.	<i>Vzdělávání zaměstnanců</i>	4
Část 7.	<i>Sociální oblast a péče o zaměstnance</i>	4
Část 8.	<i>Závěrečná ustanovení</i>	6

Příloha: Tvorba fondu sociálních potřeb Olomouckého kraje, zásady pro užití fondu sociálních potřeb

Část 1. Všeobecná ustanovení

- 1.1. Smluvní strany se zavazují upravit kolektivní smlouvou vzájemné vztahy, práva zaměstnanců a povinnosti smluvních stran, a to v souladu s platnými právními předpisy a tuto smlouvu dodržovat ve všech jejích částech, včetně přílohy „Tvorba fondu sociálních potřeb Olomouckého kraje, zásady pro užití fondu sociálních potřeb“ (dále jen „Příloha“), která je nedílnou součástí kolektivní smlouvy.
- 1.2. Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy vycházejí smluvní strany ze zákona o kolektivním vyjednávání, z občanského zákoníku, zákoníku práce a dalších platných právních předpisů České republiky.
- 1.3. Smluvní strany se zavazují účastnit se prostřednictvím svých zástupců osobního jednání o závažných problémech, které vzniknou při plnění závazků z kolektivní smlouvy, nebo které podle pracovněprávních předpisů nebo kolektivní smlouvy mají být řešeny ve vzájemné součinnosti.
- 1.4. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnancům na pracovišti takové pracovněprávní podmínky, aby nedocházelo k porušení antidiskriminačního zákona a k porušování § 16 ZP. V případě zjištěné diskriminace budou smluvní strany společně usilovat o bezodkladné zjednání nápravy a trvale dbát o zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci.
- 1.5. Kolektivní smlouva se vztahuje na zaměstnance Olomouckého kraje zařazené k výkonu práce do Krajského úřadu Olomouckého kraje (dále jen „zaměstnanec“) a uvolněné členy Zastupitelstva Olomouckého kraje, v touto smlouvou vymezených případech pak také na jejich děti, příp. důchodce.

Část 2. Formy spolupráce

- 2.1. Zaměstnavatel vytvoří odborové organizaci na své náklady podmínky pro řádný výkon její činnosti, a to bezúplatným poskytnutím místnosti v rámci systému rezervace na intranetu a za tímto účelem využití kancelářské techniky (telefon, počítač, kopírka, intranet, internet, elektronická pošta apod.).
- 2.2. Zaměstnavatel poskytne členu výboru odborové organizace, k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu.
- 2.3. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci, a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací.
- 2.4. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech.

- 2.5. Zaměstnavatel je povinen předem informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 zákoníku práce.
- 2.6. Zaměstnavatel se zavazuje pravidelně informovat odborovou organizaci o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b) a d) ZP a záležitosti uvedené v § 280 odst. 1 písm. a), b) a c) ZP s odborovou organizací vždy pololetně projednat.
- 2.7. Smluvní strany se dohodly, že pro účely zajištění informovanosti zaměstnanců o činnosti odborové organizace, obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem bude odborovou organizací využíván intranet zaměstnavatele.
- 2.8. Pokud je podle právních předpisů a ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu odborové organizace, předá zaměstnavatel neprodleně odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a lhůtu v délce minimálně 10 kalendářních dnů, pokud není zákonem stanoveno jinak, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje žádost zaměstnavatele neprodleně posoudit a o výsledku svého jednání zaměstnavatele písemně vyrozumět. Termín 10 kalendářních dnů na předání materiálů k udělení souhlasu může být na základě oboustranné dohody smluvních stran zkrácen. Zaměstnavatel je povinen poskytnout odborové organizaci před jejich vydáním veškeré související interní předpisy a podklady.

Část 3. Pracovněprávní nároky a podmínky

- 3.1. Povinnosti zaměstnanců jsou vymezeny v pracovním řádu, který zaměstnavatel vydává podle § 306 odst. 1 ZP.
- 3.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborové organizaci předkládat průběžně zprávy o nově vzniklých nebo ukončených pracovněprávních vztazích. Tyto zprávy a informace budou předávány zaměstnavatelem prostřednictvím elektronické pošty na email: odbory@kr-olomoucky.cz.
- 3.3. Převedení zaměstnance podle § 46 ZP na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě (příčemž zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí), na dobu delší než 21 pracovních dnů v kalendářním roce projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací.
- 3.4. Pokud o to zaměstnanec požádá, bude jakékoliv jednání o ukončení pracovního poměru zaměstnance konáno za přítomnosti zástupce odborové organizace.
- 3.5. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s § 67 ZP vyplatit zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, odstupné v zákonné výši.
- 3.6. Ukončení pracovního poměru zaměstnance podle § 55 ZP projedná zaměstnavatel s odborovou organizací bez zbytečného odkladu poté, jakmile se dozví o skutečnosti, na základě které dochází k okamžitému zrušení.

- 3.7. Při hromadném propouštění se zaměstnavatel v souladu s § 62 odst. 2 ZP zavazuje před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat odborovou organizaci o svém záměru a souvisejících náležitostech, nejpozději 40 kalendářních dnů předem.
- 3.8. Zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, zpravidla 5 dnů předem.
- 3.9. Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada platu a to první 3 dny ve výši 25 % průměrného výdělku a od 4. dne ve výši dle platné právní úpravy.
- 3.10. Zaměstnavatel se zavazuje jmenovat do výběrové komise dle § 8 zákona č. 312/2002 SB., o úřednících územně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, alespoň jednoho člena odborové organizace.
- 3.11. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci organizované zaměstnavatelem a nezbytné přípravě na ni.
- 3.12. Nemůže-li si zaměstnanec vyčerpat dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, a to z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, kterými jsou zejména péče o nezletilé dítě v době školních prázdnin, péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu apod. nebo naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel je povinen ji určit zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku.

Část 4. Hmotná zainteresovanost

Zaměstnavatel:

- 4.1. vyplatí platy v souladu s platnou právní úpravou – ZP a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a dle schváleného rozpočtu na příslušný kalendářní rok;
- 4.2. je oprávněn provést změny vnitřního předpisu o poskytování platu zaměstnancům a jeho jednotlivých složek, a to po jejich předchozím projednání s odborovou organizací;
- 4.3. je povinen informovat odborovou organizaci o vývoji průměrného platu jednotlivých skupin zaměstnanců podle tohoto klíče: vedoucí odborů, vedoucí oddělení, referenti. Písemnou informaci poskytne zaměstnavatel odborové organizaci dvakrát ročně zpracovanou k 30. 6. a 31. 12. příslušného kalendářního roku;
- 4.4. stanoví podrobnosti o poskytování a tvorbě platu prostřednictvím vnitřního platového předpisu o jehož platném znění bude, po projednání s odborovou organizací, zaměstnance odpovídajícím způsobem informovat.

Část 5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“).

Zaměstnavatel se zavazuje:

- 5.1. zabezpečit v souladu s § 101 až 108 ZP všem zaměstnancům bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní prostředí a pracovní podmínky;
- 5.2. proškolovat podle potřeb zaměstnance o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP;
- 5.3. provádět v souladu s platnými předpisy prověrky BOZP a požární ochrany při práci na všech pracovištích zaměstnavatele a s výsledkem 1x ročně seznámit odborovou organizaci;
- 5.4. zabezpečit při používání služebních vozidel připojištění sedadel;
- 5.5. zabezpečovat povinné školení řidičů z povolání včetně řidičů referentských vozidel.

Část 6. Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel:

- 6.1. zabezpečí prohlubování kvalifikace zaměstnanců – úředníků, ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů;
- 6.2. umožní zaměstnancům poskytnutí pracovních úlev a hmotného zabezpečení v souladu s § 230 až 232 ZP, je-li předpokládané zvýšení nebo prohlubování kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele;
- 6.3. hradí i jiné vzdělávací akce (kurzy, semináře, konference, školení apod.) v případě, že se jedná o akci schválenou příslušným vedoucím zaměstnancem.

Část 7. Sociální oblast a péče o zaměstnance

Obecná ustanovení

Zaměstnavatel:

- 7.1. bude vytvářet podmínky pro sladování profesního a rodinného života a vytvářet lepší podmínky pro zaměstnance s povinnostmi k rodině;
- 7.2. bude informovat zaměstnance o nabídkách a možnostech nákupu služeb či zboží v oblastech kultury, sportu, vzdělávání, péče o zdraví, kultury odívání.

Indispoziční volno

- 7.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, pracovní volno (dále jen „IV“) s náhradou platu v trvání 4 dnů v průběhu kalendářního roku. Pro stanovení nároku na dovolenou se za výkon práce považuje také toto poskytnuté pracovní volno s náhradou platu.
- 7.4. IV nelze čerpat ve zkušební době, ve výpovědní době, v době čerpání dovolené, v době dočasné pracovní neschopnosti, v době po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.
- 7.5. IV lze čerpat pouze v celých dnech (8 hodin).
- 7.6. Čerpání IV oznámí zaměstnanec bez zbytečného odkladu svému nejbližší nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.
- 7.7. Výpočet výše nároku na IV u nových zaměstnanců a zaměstnanců po návratu z mateřské či rodičovské dovolené:
- 7.7.1. Nárok na čerpání IV vzniká u zaměstnance po uplynutí zkušební doby, a to v poměrné výši dle počtu odpracovaných měsíců do konce kalendářního roku, přičemž za odpracovaný měsíc je považován i měsíc započatý, včetně zkušební doby.
- 7.7.2. Po návratu z mateřské či rodičovské dovolené vzniká nárok na čerpání IV v poměrné výši dle počtu odpracovaných měsíců do konce kalendářního roku, přičemž za odpracovaný měsíc je považován i měsíc započatý.
- 7.7.3. Výpočet výše nároku – příklad: $(4 / 12)$ vynásoben počtem měsíců dle nároku; výsledek je zaokrouhlen prostým zaokrouhlením na hodnotu celého čísla.
- 7.8. U stávajících zaměstnanců je nárok na čerpání IV v plné výši již na počátku příslušného kalendářního roku.

Fond sociálních potřeb

- 7.9. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet Fond sociálních potřeb (dále jen „FSP“) sloužící k zabezpečení financování výdajů na sociální a kulturní potřeby zaměstnanců a uvolněných členů Zastupitelstva Olomouckého kraje a jejich dětí.
- 7.10. Podmínky tvorby, administrace a čerpání FSP zaměstnanci jsou blíže specifikovány v Příloze a metodických postupech – „Pokyny k čerpání e-stravenek a osobních účtů“ v systému Cafeterie vydaných OKŘ (dále jen „Metodický postup“).
- 7.11. FSP je m. j. využit na závodní stravování a péči o zaměstnance a jejich děti.

7.11.1. Péče o zaměstnance, jejich děti

Zaměstnavatel:

- 7.11.1.1. poskytne zaměstnancům a uvolněným členům Zastupitelstva Olomouckého kraje příspěvky na stravování; oblast zdraví, rekreaci, vzdělávání, kultury a sportu; příspěvky na penzijní připojištění u penzijního fondu nebo životní pojištění, a to prostřednictvím elektronického systému Cafeterie;
- 7.11.1.2. poskytne zaměstnancům další benefity za podmínek uvedených v Příloze (např. dary při životním výročí a při narození dítěte, sociální výpomoc).

7.11.2. Závodní stravování

Zaměstnavatel:

- 7.11.2.1. umožní zaměstnancům a uvolněným členům Zastupitelstva Olomouckého kraje stravování prostřednictvím e-stravenek systému Cafeterie;
- 7.11.2.2. poskytne příspěvek z FSP v souladu s Přílohou a Metodickým postupem;
- 7.11.2.3. umožní v budově krajského úřadu občerstvení zaměstnanců a návštěv v bufetu se základním sortimentem zboží s možností úhrady prostřednictvím e-stravenek systému Cafeterie.

Část 8. Závěrečná ustanovení

- 8.1. Změny nebo doplňky mohou být v kolektivní smlouvě prováděny v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
- 8.2. Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu v kterémkoliv ustanovení, režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
- 8.3. Kontrolu plnění kolektivní smlouvy provedou obě smluvní strany k 30. 6. a 31. 12. příslušného kalendářního roku.
- 8.4. Kolektivní smlouva se uzavírá na období do 31. 12. 2017.
- 8.5. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran a účinnosti 1. 1. 2017.

V Olomouci dne 23. 12. 2016

Za zaměstnavatele:

.....
Ředitelka Krajského úřadu Olomouckého kraje: Mgr. Lucie Štěpánková

Za odborovou organizaci:

.....
**Předseda Základní organizace Odborového svazu státních orgánů
a organizací Krajského úřadu Olomouckého kraje: Ing. David Krmášek**