



KUMSP00T19H1

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ – KRAJSKÝ ÚŘAD

ČÍSLO SMLOUVY (DODATEK)

00096

2017

KL ✓

poř. číslo

rok

skr. odh.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na roky 2017 – 2021

uzavřená

podle § 22 zákoníku práce v platném znění (dále též ZPR) a v souladu se zákonem
č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění

mezi subjekty

Moravskoslezský kraj

se sídlem: 28. října 117, PSČ 702 18, Ostrava

IČ 70890692

zastoupený Ing. Tomášem Kotyzou, ředitelem krajského úřadu

(dále jen "zaměstnavatel")

a

Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Krajském úřadu Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě

se sídlem: Hornopolní 2637/24, PSČ 702 00, Ostrava

IČ 04804996

zastoupená Ing. Vítězslavem Bystroněm, předsedou

zapsaná ve spolkovém rejstříku pod spisovou značkou 64867 L vedeném Městským soudem
v Praze

(dále jen "odborová organizace")

Kolektivní smlouva obsahuje následující části

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Formy vzájemné spolupráce
- III. Pracovněprávní nároky a podmínky
- IV. Platy a odměňování
- V. Sociální podmínky zaměstnanců
- VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VII. Vzdělávací činnost
- VIII. Závěrečná ustanovení

M

Článek I. Všeobecná ustanovení

1. Kolektivní smlouvou na roky 2017 – 2021 (dále jen „kolektivní smlouva“) se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných právních předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, které jsou uvedeny v následujících částech kolektivní smlouvy.
2. Při uzavírání kolektivní smlouvy, při změnách kolektivní smlouvy a v případných kolektivních sporech o plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy obě smluvní strany vycházejí a budou vycházet ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“) a dalších relevantních právních předpisů.
3. Kolektivní smlouva se vztahuje na zaměstnance Moravskoslezského kraje zařazené do krajského úřadu v pracovním poměru (dále jen „zaměstnanci“).
4. Pro účely této kolektivní smlouvy je sjednocena terminologie takto:
 - a) *odborová organizace*, tzn. Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Krajském úřadu Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě
 - b) *členové odborové organizace* = všichni členové odborové organizace z řad zaměstnanců
 - c) *odborový orgán* = orgán odborové organizace, který je dle Stanov oprávněn vystupovat jejím jménem, tzn. Výbor základní odborové organizace
 - d) *zástupce odborového orgánu* popř. *zástupce odborové organizace* = jedná se o členy Výboru základní odborové organizace tj.: předseda a místopředsedové.

Článek II. Formy vzájemné spolupráce

1. Zaměstnavatel respektuje právo zaměstnanců na informace a projednání v rozsahu a za podmínek dle zákoníku práce.
2. Smluvní strany dohodly, že pro účely zajištění informovanosti zaměstnanců o činnosti odborové organizace, obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem bude odborovou organizací využíván také Intranet zaměstnavatele. K tomu bude zřízena na Intranetu samostatná informační sekce odborové organizace, jejíž technické zabezpečení zajistí zaměstnavatel. Odborová organizace nebude rozesílat na pracovní e-maily hromadné informace související s činností odborové organizace.
3. Zaměstnavatel respektuje právo odborové organizace jednat v pracovně právních vztazích za zaměstnance v rozsahu a za podmínek dle zákoníku práce. Za tím účelem se zaměstnavatel zavazuje:
 - a) **informovat** odborový orgán ve smyslu ustanovení § 276 odst. 1, § 278 odst. 2, § 279 a § 287 odst. 1 zákoníku práce,
 - b) **projednat** s odborovým orgánem záležitosti ve smyslu ustanovení § 276 odst. 1, § 278 odst. 3, § 280 a § 287 odst. 2 zákoníku práce.

M

4. Pokud je podle právních předpisů třeba **předchozího písemného souhlasu** odborové organizace, předá zaměstnavatel odborovému orgánu písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a lhůtu v délce minimálně 15 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 15 kalendářních dnů na předání materiálů k udělení souhlasu může být na základě oboustranné dohody smluvních stran přiměřeně zkrácen.
5. Zaměstnavatel je povinen poskytnout odborovému orgánu před jejich vydáním všechny **vnitřní předpisy** (řády, směrnice, apod.) týkající se opatření směrem k většímu počtu zaměstnanců, vyjma vnitřních předpisů charakteru technického a provozního, návodů či postupů (např.: rozpisy rozpočtu, jednací řády, návody použití, návody postupů apod.).
6. V případě, že zaměstnavatel vyvolá jednání týkající se pracovněprávních záležitostí, přizvaní zástupci odborového orgánu budou seznámeni s programem jednání písemnou formou nejpozději 5 kalendářních dnů před termínem předmětného jednání. Tato doba může být zkrácena či prodloužena vzájemnou dohodou smluvních stran.
7. Zaměstnavatel bude rovněž písemně nebo prostřednictvím e-mailu **čtvrtletně** informovat odborovou organizaci o:
 - a) sjednaných nových pracovních poměrech a konkrétně obsazených pracovních místech,
 - b) případech rozvázání pracovního poměru, s výjimkou výpovědi ze strany zaměstnance, žádosti (návrhy) na rozvázání pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnance a zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance,
 - c) aktuálním stavu a struktuře zaměstnanců.
8. K poskytování informací zaměstnavatele odborové organizaci a k projednávání s ní na základě platných právních předpisů a aktuálních potřeb je za zaměstnavatele oprávněn jednat ředitel krajského úřadu popř. jím pověřený zaměstnanec, a to vždy v rozsahu svého oprávnění činit právní úkony a jednat jménem zaměstnavatele.
9. Zástupci odborového orgánu jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
10. Smluvní strany se zavazují, že se budou vzájemně neprodleně informovat o podstatných změnách v oblasti legislativy, majících vztah k činnosti zaměstnavatele i odborového orgánu, zejména o těch, které se budou dotýkat jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy.
11. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům 5 pracovních dnů v kalendářním roce **k účasti na školení pořádaném odborovou organizací**, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělků, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Po posouzení finanční náročnosti zaměstnavatel hradí zaměstnancům nezbytné výdaje na školení (kurzovné, cestovné). Zástupce odborové organizace předloží zaměstnavateli přehled absolvování těchto školení zaměstnanci za uplynulý rok vždy nejpozději k 31.12.

12. Zaměstnavatel se zavazuje, že na svůj náklad vytvoří odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti. Zaměstnavatel poskytne bezúplatně: místnost, počítač, telefon, internet, využití dostupné techniky, přiměřené kancelářské potřeby, popř. další dle vzájemné dohody smluvních stran.
13. Odborová organizace se zavazuje, že při uplatňování svých práv bude respektovat a podporovat záměry zaměstnavatele v oblasti zvyšování úrovně řízení, zaměstnanecké disciplíny, kvalifikačního a sociálního rozvoje, pokud nebudou v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnanců a s touto kolektivní smlouvou.

Článek III

Pracovněprávní nároky a podmínky

1. Zaměstnavatel projedná nezbytnost ukončení pracovního poměru zaměstnanců z organizačních důvodů s odborovým orgánem nejpozději 5 pracovních dnů, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak, před dáním výpovědi těmto zaměstnancům. Mimořádnou pozornost bude v těchto případech věnovat ukončení pracovního poměru osamělých zaměstnanců pečujících o děti do 15 let věku, zaměstnanců starších 50 let a zaměstnanců pečujících o osobu blízkou závislou na pomoci jiné fyzické osoby, které byl přiznán III. nebo IV. stupeň závislosti.
2. **Dobu čerpání dovolené** je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené s předchozím souhlasem odborové organizace, podle kterého zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené tak, aby dovolená mohla být čerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není právním předpisem stanoveno jinak. V souladu s čl. II. odst. 4 této kolektivní smlouvy bude předchozí písemný souhlas k rozvrhu čerpání dovolené odborovou organizací dán nejpozději v termínu do 31. března, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.
3. Zaměstnavatel stanoví, že ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce celkový **rozsah práce přesčas** nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích v rámci kalendářního roku.
4. Smluvní strany sjednávají podle příslušných ustanovení zákoníku práce **výši stravného při tuzemských pracovních cestách** ve výši horní hranice sazby stravného stanoveného právním předpisem podle délky trvání pracovní cesty.

Článek IV.

Platy a odměňování

1. Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán o vývoji platů způsobem určeným v čl. II. odst. 3 písm. a) kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnanci, u něhož dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn nebo dohodou z téhož důvodu dle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné dle zákoníku práce zvýšené o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle ust. § 56 zákoníku

práce, přísluší od zaměstnavatele náhrada platu dle zákoníku práce zvýšená o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

3. Zaměstnancům bude při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na **starobní důchod** poskytnuta odměna, jejíž poskytnutí a výše budou závislé na naplnění následujících kritérií:

3.1. uzavření dohody o skončení pracovního poměru:

- a) Odměna bude poskytnuta pouze za předpokladu, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o skončení pracovního poměru dohodou, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku jeho nároku na starobní důchod, a dále, že den skončení pracovního poměru sjednaný v této dohodě nepřesáhne 6 měsíců ode dne uzavření této dohody.
- b) Odměna bude poskytnuta i zaměstnanci, kterému vznikl nárok na starobní důchod již před účinností této kolektivní smlouvy, pokud požádá zaměstnavatele o skončení pracovního poměru dohodou nejpozději do 2 měsíců od účinnosti této kolektivní smlouvy, a den skončení pracovního poměru sjednaný v této dohodě nepřesáhne 6 měsíců ode dne uzavření této dohody.

Odměna bude poskytnuta i za předpokladu, že zaměstnanec podá, před uplynutím příslušného termínu pro uzavření dohody, výpověď z pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu.

3.2. výše odměny

Délka trvání pracovního poměru u zaměstnavatele	Násobek platu dle platového výměru
0 – 36 měsíců	1
37 měsíců – 72 měsíců	2
73 měsíců a více	3

Počet měsíců trvání pracovního poměru musí být zcela naplněn a výše platu dle platového výměru se posuzují ke dni skončení pracovního poměru.

4. Zaměstnavatel bude provádět srážky z platu k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, a to na základě uzavřené dohody o srážkách mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ze dne 25.07.2016.
5. Zaměstnavatel zajistí úhradu nákladů spojených s účastí zástupců pracovního kolektivu **na pohřbu spoluzaměstnance** (pohřební věnec, kytice, doprava tam i zpět). Zaměstnavatel určí zaměstnance vysílané na pohřeb spoluzaměstnance, nebo v dohodě s odborovou organizací. Zaměstnavatel zašle odborové organizaci spolu s písemným návrhem určených zaměstnanců žádost o udělení předchozího souhlasu k návrhu zaměstnanců vysílaných na pohřeb spoluzaměstnance. Smluvní strany si sjednávají, že předchozí písemný souhlas zašle odborový orgán zaměstnavatelů obratem, tzn. nejpozději do 24 hodin od zaslání žádosti. V případě, že odborová organizace se

M

nevyjádří nebo nevyjádří výslovný nesouhlas s návrhem v této lhůtě, bude to považováno za udělený předchozí písemný souhlas.

Článek V.

Sociální podmínky zaměstnanců

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v pracovním poměru stravování tak, že každému zaměstnanci poskytne **příspěvek na stravování** v minimální výši 50 Kč (slovy padesát korun českých) na jedno hlavní jídlo v průběhu pracovní směny. Pracovní směnou se pro účely stravování rozumí výkon práce delší než 3 hodiny na pracovišti zaměstnavatele.

Příspěvek na stravování nenáleží:

- a) za dobu pracovní cesty, je-li zaměstnanci poskytnuto stravné podle zvláštních předpisů,
 - b) v době dovolené (s výjimkou čerpání 1/2 dne dovolené a současného odpracování minimálně 3 hodin),
 - c) v době dočasné pracovní neschopnosti celodenní nebo kratší, pokud zaměstnanec neodpracoval minimálně 3 hodiny v daném dni,
 - d) v době omluvené a neomluvené nepřítomnosti v práci, pokud zaměstnanec současně v daném dni neodpracoval minimálně 3 hodiny,
 - e) v době práce přesčas ve dnech pracovního volna,
 - f) za dobu, kdy je zaměstnanci zajištěno bezplatné stravování jiným způsobem.
2. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zaměstnancům nezbytnou právní odbornou pomoc v případě diskriminace či obtěžování na pracovišti.
 3. Zaměstnavatel zabezpečí úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání a také úschovu kol, pokud je zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět, a to na zaměstnavatelem vyhrazeném a zabezpečeném místě, a to v rozsahu dle provozních možností zaměstnavatele.
 4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v každém kalendářním roce 3 dny pracovního volna s náhradou platu ve výši průměrného výdělku ze zdravotních nebo sociálních důvodů, tzv. „**sick days**“. Toto pracovní volno lze čerpat i v rozsahu půl dne.

Článek VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel na úseku zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a eliminaci rizik ohrožujících životy nebo zdraví zaměstnanců každoročně:
 - a) stanoví do 31. srpna způsob provedení prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - b) uskuteční do 30. září prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích za účasti zástupců odborového orgánu,
 - c) vyhodnotí do 30. listopadu výsledky kontrol a zpracuje harmonogram postupu odstraňování zjištěných nedostatků, a to v podobě konkrétních opatření s termínovou a osobní odpovědností.

M

2. Zaměstnavatel bude prokazatelně (ve vnitřním předpise) informovat zaměstnance o tom, které zdravotnické zařízení jim bude poskytovat pracovní lékařskou péči hrazenou zaměstnavatelem.
3. Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařské prohlídky.
4. Zaměstnavatel uhradí každoroční **očkování** zaměstnanců proti chřipce, a to u zaměstnanců, kteří projeví zájem. Očkování proti chřipce není povinné.
5. Zaměstnavatel případně uhradí očkování zaměstnancům vystaveným při výkonu povolání zvýšené a prokazatelné míře rizika onemocnění. Žádost o očkování zaměstnance (na odbor kancelář ředitele krajského úřadu) bude zaměstnavatel posuzovat individuálně a vždy na základě vyhodnocení zvýšené míry rizika vzniku konkrétního onemocnění, na které je očkování požadováno. Posouzení žádosti o očkování a vyhodnocení zvýšené míry vzniku konkrétního onemocnění bude zaměstnavatel provádět ve spolupráci s vedoucím dotčeného odboru, poskytovatelem pracovnílékařské péče a odborně způsobilou osobou v prevenci rizik zaměstnavatele. V případě vzniku jakýchkoliv nejasností bude požadavek na očkování konzultován s příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví.

Článek VII.

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům pracovní volno pro účely činnosti při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti na vzdělávacích akcích zajišťovaných orgány státní správy a územní samosprávy, pokud toto vzdělávání slouží bezprostředně potřebám veřejné správy nebo výchově nových odborníků pro potřebu veřejné správy a pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, a to v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.
2. Zaměstnavatel se zavazuje uspořádat nebo zajistit jednou za 2 roky školení zaměstnanců na všech stupních řízení, v rozsahu alespoň 6 hodin, zaměřené na dodržování zákazu diskriminace, genderovou problematiku, metody prosazování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, proškolení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, které bude považováno za školení k prohloubení kvalifikace.

Článek VIII.

Závěrečná ustanovení

1. Tuto kolektivní smlouvu lze měnit nebo doplňovat v kterémkoliv jejím ustanovení způsobem v souladu se zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání. Změny a doplňky kolektivní smlouvy mohou být sjednány pouze písemně, a to v podobě vzestupně číslovaných dodatků, které se stávají nedílnou součástí kolektivní smlouvy.

2. Kolektivní smlouva se uzavírá ve třech vyhotoveních, z nichž jedno obdrží odborová organizace a dvě zaměstnavatel.
3. Smluvní strany si budou poskytovat nezbytné informace potřebné k vzájemné kontrole plnění svých povinností obsažených v kolektivní smlouvě. Kontrola bude prováděna společně písemnou formou, a to vždy za poslední skončené kalendářní pololetí v termínech **do 31. srpna** příslušného roku a **do 15. února** následujícího roku.
4. Práva, která vznikla z této kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovněprávních vztahů.
5. Tato kolektivní smlouva se uzavírá s účinností na období od **01.02.2017 do 31.12.2021**. V případě, že se zaměstnavatel do 31.12.2021 nedohodne s odborovou organizací na novém znění kolektivní smlouvy, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do doby uzavření nového znění, nejdéle však na 12 měsíců.

V Ostravě dne 16 -01- 2017

[Redacted signature]

za zaměstnavatele

Ing. Tomáš Kocourek
ředitel krajského úřadu

V Ostravě dne 16 -01- 2017

[Redacted signature]

za odborovou organizací



M. Garš. 16