

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

*uzavřená na období od 1.1. 2017 do 31. 12. 2017 mezi
Rehabilitačním ústavem Hrabyně s detašovaným
pracovištěm
v Chuchelné zastoupeným*

ředitelem p. MUDr. Vernerem B o r u n s k ý m

a

*Základní organizací odborového svazu zdravotníků a
sociální péče ČR v Rehabilitačním ústavu v Hrabyni,
zastoupenou předsedkyní
p. Martou Krömrovou*

Tato kolektivní smlouva se skládá z následujících kapitol:

- Článek I. Úvodní ustanovení
- Článek II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací
1. příslušnost odborového orgánu
 2. informování a projednání v pracovně právním vztahu, předchozí souhlas nebo dohoda
 3. provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem
 4. uvolňování k výkonu funkce v odborech
 5. hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele
- Článek III. Pracovněprávní nároky a podmínky
- A. Pracovní poměr
- B. Odstupné
- C. Pracovní doba
OBEČNÁ USTANOVENÍ
1. stanovená týdenní pracovní doba
 2. přestávky v práci
 3. odpočinek mezi směnami
 4. doba potřebná k zajištění pracoviště
 5. pracovní pohotovost
 6. práce ve svátek
 7. noční práce
 8. práce v sobotu a neděli
 9. přesčasová práce
- D. Dovolená a překážky v práci
1. dovolená
 2. překážky v práci
 3. překážky na straně zaměstnance
 4. překážky na straně zaměstnavatele
 5. Neplacené volno
- E. Řešení personálních otázek, spojených s organizačními změnami

- Článek IV. Odměňování za práci
1. úvodní ustanovení - POVINNOSTI
 2. platový tarif
 3. platová třída
 4. platový stupeň
 5. příplatky
 - a) příplatek za vedení
 - b) příplatek za zastupování
 - c) osobní příplatek
 - d) zvláštní příplatek
 6. odměny
 7. mimořádná odměna
 8. splatnost platu, výplatní lístek
 9. plat
 10. průměrný výdělek
 11. společná ustanovení k odměňování za práci

Článek V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek VI. Sociální podmínky zaměstnanců

- A. FKSP, jeho tvorba, rozpočet, zásady používání FKSP
- B. Péče o zaměstnance
- C. Zdravotní péče o zaměstnance
- D. Ubytování zaměstnanců
- E. Služby pro zaměstnance

Článek VII. Vzdělávání zaměstnanců

Článek VIII. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Článek IX. Závěrečná ustanovení

Článek I.

Úvodní ustanovení

1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání pracovníků v organizaci, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
2. Tato smlouva se vztahuje na organizaci v místě, kde v současné době sídlí. Tato smlouva se vztahuje na případné právní nástupce při změně nebo zániku organizace. Ustanovení této smlouvy jsou závazná pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance. Odborová organizace uzavírá KS i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizovaní. Veškeré nároky a povinnosti z této KS vznikají zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni. Zaměstnavatel, který je signatářem této smlouvy se zavazuje, že zajistí rozmnožení této smlouvy.
Dle § 29 jsou smluvní strany kolektivní smlouvy povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla KS přístupná všem zaměstnancům (Intranet).
3. 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.
4. Základní odborová organizace se zavazuje podporovat RÚ při realizaci všech opatření, která povedou ke zkvalitnění a modernizaci provozu, spolupracovat při provádění všech postupů, které povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření, nikoli však na úkor hygieny a bezpečnosti práce.

Článek II.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Příslušnost odborového orgánu

1. Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče RÚ Hrabyně.

2. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů a jakékoli změny. Zaměstnavatel uzná a bude jednat také s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou pracovníky organizace.

1. Dle § 277 ZP zaměstnavatel na svůj náklad vytvoří zástupcům zaměstnanců podmínky pro výkon jejich činnosti a informování zaměstnanců, zejména jim poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

- bezplatné užívání telefonů pro předsedu a hospodáře odborové organizace
- bezplatné používání kopírovacího stroje, počítače
- 1x měsíčně jednací místnost pro jednání výboru ZO
- 1x ročně místnost ke konferenci
- odvod členských příspěvků dle dohodnutých sazeb z platu

Evidenci bezplatného užívání telefonů pro předsedu a hospodáře odborové organizace a bezplatné používání kopírovacího stroje povede recepce. Tuto evidenci předloží vedení RÚ jednou za čtvrtletí vždy nejpozději k 15.1., 15.4., 15.7. a 15.10. za předchozí čtvrtletí.

4. Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytnout příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění, vyplývajících z pracovněprávních předpisů ve smyslu vyhl. č. 114/2002 Sb., § 13 v platném znění. Úhrada vzniklých nákladů se realizuje průběžně, tj. postupně tak, jak výdaje v průběhu roku na straně odborové organizace vznikají, a to proti účetním dokladům (v případě úhrady bezhotovostně z účtu odborové organizace doložit výpisem z účtu). Z FKSP nelze proplácet mzdy, které jsou refundovány.

5. Orgány odborových organizací mají v pracovněprávních vztazích podle ZP mj. také tato práva:

- účastnit se pracovněprávních vztahů a kolektivního vyjednávání – §15, §22 až §29
- dbát o dodržování zákona 262/2006 – zákoníku práce, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů , včetně následné kontroly plnění - § 321 ZP
- vykonávat kontrolu nad dodržováním bezpečnosti a ochraně zdraví při práci § 322 ZP
- účastnit se vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu zaměstnance – § 105 odst.1 , § 322 d/ ZP
- jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování, ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců §320, odst.4 ZP
- příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace- §320, odst.3 ZP

Informování a projednání v pracovně právním vztahu, předchozí souhlas a dohoda

1. Informování

O zásadních otázkách rozvoje organizace, hospodářských výsledcích a perspektivě organizace bude zaměstnavatel na základě ustanovení § 279, § 280 a § 287 ZP informovat prostřednictvím informativních porad konaných minimálně 1x čtvrtletně, členských schůzí a odborových konferencí, v naléhavých případech neprodleně.

Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o:

- vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek v členění podle jednotlivých profesních skupin pokud není dohodnuto jinak
- přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů - § 339 ZP
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele
- pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele
- opatření zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou
- o nově vzniklých pracovních poměrech - § 38, odst. 3
- o hromadném propouštění - nejpozději 30 dnů předem písemně, o důvodech hromadného propouštění, počtu propouštěných, hlediscích výběru propouštěných, odstupném –dle §62, odst. 1 a 2 ZP

Zaměstnavatel bude informovat prokazatelně výbory základních odborových organizací o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách a to vždy nejpozději čtvrtletně.

2. Projednání

Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem zejména / § 280, § 287 ZP / :

- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas v případě většího počtu zaměstnanců (§91 a §99 ZP)
- ekonomickou situaci zaměstnavatele
- otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu §101 až 106 ods.1 a § 108 ZP
- normování práce a změny v organizaci práce
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
- výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem § 61 ods.1 ZP
- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas § 99 ZP
- převod podle § 338 až § 342 ZP
- jednání o dosažení shody ve věci zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele - §62, odst. 3 ZP

3.Předchozí souhlas nebo dohoda

Zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o předchozí souhlas či dohodu :

- k rozvrhu čerpání dovolené § 217, odst.1 ZP
- k vydání a změně pracovního řádu § 306 ZP
- k přidělu a čerpání FKSP § 225 ZP
- k posouzení, zda se jedná o neomluvenou absenci § 348, ods.3
- k výpovědi a okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace a v době 1 roku po skončení funkce § 61. odst. 2
- dle § 306 ZP, odst.4 zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatná

Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Zaměstnavatel bude provádět srážky ze mzdy u zaměstnanců, kteří jsou členy Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče, k úhradě jejich členských příspěvků v případě, že s tímto srážením zaměstnanci – členové Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče – vysloví souhlas.

Písemný podklad poskytne ZO OS mzdové účtárně.

Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději následující pracovní den po splatnosti platu.

Mzdová účtárna poskytne podklady pro odpočet zaplacených příspěvků při ročním zúčtování daní.

Uvolňování k výkonu funkce v odborech a odborové činnosti

Uvolňování zaměstnanců z práce k výkonu funkce v odborech se řídí §203 ZP - jiné úkony v obecném zájmu.

1. Za výkon funkce člena orgánu odborové organizace přísluší pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku. Výkonem funkce člena orgánu se rozumí zejména porada předsedů odborových organizací, jednání výboru odborové organizace (po předchozí domluvě s vedoucím pracovištěm částečně v pracovní době), účast na kolektivním vyjednávání, účast na informativních schůzkách a jiné úkony vykonávané v rámci výkonu funkce v orgánu.

2. K výkonu jiné odborové činnosti, kterou se rozumí zejména účast členů odborové organizace na členské schůzi (konferenci), účast na jednání orgánu OSZSP (např. krajská rada OS, celostátní konference a sjezd OSZSP), zaměstnanci přísluší pracovní volno, přičemž se plat nekrátí. Při účasti na jednání orgánů OSZSP bude poskytnuta náhrada platu ze strany OSZSP.

3. Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

4. Zaměstnavatel povoluje, aby se částečně v pracovní době konaly v místě sídla zaměstnavatele konference odborové organizace 1 X ročně od 13.00 hodin.

5. Zaměstnanci, vykonávající odborovou funkci, budou v organizaci po dobu výkonu funkce a ještě následujících 12 měsíců požívat zvýšenou ochranu dle §61 odst.2 Zákoníku práce.

Odborová organizace je oprávněna poskytnout ochranu a jednat se zaměstnavatelem o každém členu odborové organizace, který by byl zaměstnavatelem diskriminován z důvodu výkonu funkce v odborech.

Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 15.8. a 15.3. předá kopii účetních výkazů, které jsou tvořeny souborem dokumentů vymezených ustanovením § 18 až 21 zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o

- rozvahu,
- výkaz zisků a ztrát,
- přílohu k výkazu zisku a ztrát

Zaměstnavatel poskytne informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci, které jsou nezbytně nutné pro kolektivní vyjednávání a uzavření smlouvy

2. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci rozbor hospodaření RÚ Hrabyně, který z účetních výkazů vychází, 1 krát ročně.

3. Zaměstnavatel se zavazuje, že bez zbytečného odkladu bude informovat odborový orgán o rozdělení zisku, zejména o naplnění fondů příspěvkové organizace.

Článek III.

Pracovněprávní nároky a podmínky

A. Pracovní poměr

1. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
2. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
3. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. (§ 34a ZP)
4. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Každý zaměstnanec je povinen seznámit se s Kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, které má k dispozici jejich vedoucí zaměstnanec.

B. Odstupné

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

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) 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 nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

C. Pracovní doba

OBEČNÁ USTANOVENÍ:

§78 odst.1, ZP : Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) třisměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,
- i) prací přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,
- j) noční prací práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1.
- l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,

m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

1. Stanovená týdenní pracovní doba (§79 ZP)

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců

- s jednosměrným provozem 40 hodin týdně
- s dvousměrným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně
- s třisměrným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně

Rozvržení pracovní doby

Dle §81 ZP pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Dle §241 ZP je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnancům pečujících o děti.

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas.

1.) Začátek pracovní doby v jednosměrném provozu na pracovišti v Hrabyni je stanoven nejdříve od 6.00 hod.

Začátek a konec pracovní doby pro zaměstnance oddělení rehabilitace a oddělení ergoterapie na pracovišti v Hrabyni, pracující v jednosměrném pracovním režimu, je stanoven ve dnech pondělí až pátek od 7.00 hodin do 15,30 hodin, v sobotu od 8.00 hodin do 11,30 hodin.

Začátek a konec pracovní doby pro ostatní zaměstnance v jednosměrném provozu je stanoven :

a) ve dnech pondělí – čtvrtek 6.45 – 15.30 hod

b) v pátek 6.45 – 14.15 hod

Z provozních důvodů zaměstnavatele a v odůvodněných případech ze strany zaměstnance lze sjednat jiný začátek a konec pracovní doby.

2.) Začátek a konec pracovní doby ve dvousměrném a nepřetržitém provozu je stanoven rozvrhem směn.

3.) Začátek pracovní doby v jednosměrném provozu na pracovišti v Chuchelné je

stanoven nejdříve od 6.00 hod. Začátek a konec pracovní doby pro převážnou většinu zaměstnanců v jednosměnném provozu je stanoven :

- a) ve dnech pondělí –pátek 6.00 –16.00 hod
- b) v sobotu 7.30 – 12.00 hod

Pracovní doby ve stravovacím provozu v Chuchelné je stanovena v několika režimech: 5.30 – 14.00, 6.00 – 14.30, 7.00 – 15.30, 11.00 – 17.30 nebo 6.30 – 18.30.

Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin; je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. § 82 ZP

VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ (§ 78, odst. 1, písm. m ZP)

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 13 týdnů po sobě jdoucích.

Vyrovňovací období pro zdravotnické pracovníky je stanoveno na 26 týdnů po sobě jdoucích. Pro lékaře platí vyrovňovací období 52 týdnů.

Dle § 84 ZP je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

2. Přestávky v práci

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo.

3. Odpočinek mezi směnami

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Dle § 90 ZP je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Dle §92 ZP je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Ve zdravotnických zařízeních může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze 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 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

4. Doba potřebná k zajištění pracoviště

Do pracovní doby se započítává 15 minut potřebných k úklidu a bezpečnostní kontrole pracoviště. Doba osobní očisty se nezahrnuje do pracovní doby, nelze ji považovat za výkon práce, protože zaměstnanec během ní nepracuje. Po skončení práce a osobní očištění se nelze zdržovat na pracovišti, pokud to nevyžadují potřeby zaměstnavatele.

5. Pracovní pohotovost (§ 95 ZP)

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle §140 ZP.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna podle §140 ZP za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Při nařízení práce přesčas a pracovní pohotovosti mimo pracoviště lékaři bez atestace, přísluší lékaři zajišťující odborný dohled nad tímto lékařem odměna ve výši:

- 10% průměrného výdělku připadající na jednu hodinu práce přesčas a pracovní pohotovosti ve všední den i den pracovního klidu v kalendářním měsíci, lékaři konajícího odborný dohled nad lékařem bez atestace

Pracovní pohotovost mimo pracoviště pro zaměstnance údržby:

Při nařízení pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci za hodinu odměna ve výši:

- 15% průměrného výdělku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, na který připadla pracovní pohotovost ve všední den
- 25% průměrného výdělku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, na který připadla pracovní pohotovost v den pracovního klidu

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat a nepřísluší odměna za pracovní pohotovost.

6. Práce ve svátek (§ 135 ZP)

1. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý den, se plat nekrátí.
2. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek.

7.Noční práce

Dle §94 ZP nesmí délka směny zaměstnance pracujícího v noci překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 13 (26) týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče:

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Zaměstnancem, pracujícím v noci, se pro účely zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hod. ze své pracovní doby v rámci 24 hodin, po sobě jdoucích.

Příplatek za noční práci:

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku (§ 125 ZP).

8. Práce v sobotu a neděli

Příplatek za práci v sobotu a neděli:

Zaměstnanci přísluší za každou hodinu práce v sobotu a v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku (§ 126 ZP).

9. Přesčasová práce (§ 78, §93 ZP)

1) Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U

zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost (§78, ZP) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

2) Dle § 93 odst. 2 ZP práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v §91 odst. 2-4 ZP i na dny pracovního klidu:

- §91 odst. 2 ZP: Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.
- §91 odst. 3 ZP: V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

- §91 odst. 4 ZP: Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a práce v nepřetržitém provozu

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 13 (26) týdnů po sobě jdoucích. S výjimkou lékařů, u nichž celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více, než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období 13 týdnů se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Plat a náhradní volno za práci přesčas, § 127 ZP:

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu osobního příplatku, 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 nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za 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 jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku,

zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle odst. 1, § 127 ZP.

Dle § 99 ZP: Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací

Pokud zaměstnavatel uloží zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení BOZP a PO, mimo jeho pracovní dobu, jedná se o přesčasovou práci a zaměstnanci za tuto dobu náleží náhradní volno.

D. Dovolená a překážky v práci

1. Dovolená

1. Zaměstnanci vzniká za stanovených podmínek nárok na
 - dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
 - dovolenou za odpracované dny,
 - dodatkovou dovolenou.
2. Dovolená za kalendářní rok
 - zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Části směn odpracované v různých dnech se nesčítají,
 - poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.
3. Základní výměra dovolené činí pět týdnů § 213, odst. 2 ZP.
4. Dovolená za odpracované dny
 - Zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.
5. Dodatková dovolená
 - zaměstnanec, který koná u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření.
6. Společná ustanovení o dovolené
 - týdnem dovolené se rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů,

- za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli,
- dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace (nejpozději do 31. 1. 2017 – po dodání dlouhodobého plánu služeb na všechna oddělení, který je podkladem pro výběr čerpání dovolené) tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance a provozním potřebám zaměstnavatele a to tak, že maximálně 10 pracovních dní může být naplánováno na období červenec – srpen daného roku. Pro oddělení rehabilitace na pracovišti v Hrabyni platí omezení max. 10 pracovních dní dovolené na období červenec – 10. 9. daného roku. Ve výjimečných a odůvodněných případech může vedoucí zaměstnanec odsouhlasit i delší čerpání dovolené v období červenec – srpen, přičemž tato skutečnost nesmí bránit zajištění provozu organizace. V měsících červenec a srpen se do celodenní nepřítomnosti v práci započítává celodenní náhradní volno, které se může zaměstnanci poskytnout pouze ve výjimečných případech a započítává se do 10 pracovních dnů vymezených na čerpání řádné dovolené na dané období. Zaměstnavatel, s předchozím souhlasem odborové organizace, zaměstnancům nařizuje ponechání 2 až 5 dnů dovolené na období od 15. 12. dále, k čerpání, pro vytvoření podmínek k řešení nepředvídatelné provozní situace. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům převedení maximálně 5. dnů dovolené do následujícího roku, pokud se nedohodnou jinak. Ve výjimečných a odůvodněných případech lze převést do následujícího roku i více dnů dovolené se souhlasem vedoucího. Je povinností každého vedoucího zaměstnance sledovat v průběhu roku čerpání dovolené podřízených zaměstnanců. Mzdové a personální oddělení vydává vedoucím zaměstnancům vždy k 1.7., 1.9. a k 1.1. sestavy o stavu čerpání dovolené podřízených zaměstnanců. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem. V případě, že zaměstnanec o dovolenou požádá s dostatečným předstihem, je zaměstnavatel povinen vyjádřit se k žádosti o dovolenou neprodleně, pokud tomu nebrání provozní potřeby organizace. Tato doba může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán.
- zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost,
- zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru,

§218 ZP:

Odst. 1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou 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.

Odst.2) Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle § 211 odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

Odst.3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Odst.4) Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.“.

- náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru, vždy v souladu s předchozím textem.
- náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku ani do konce dalšího kalendářního roku.

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru (§213 ZP).

Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

2. Překážky v práci:

Jiné důležité osobní překážky dle § 199 ZP odst. 1-3:

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci:

A. Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení:

- a) Pracovní volno s náhradou platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout /dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“/, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém

zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

B. Preventivní prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce :

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

C. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

D. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá

E. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada platu přísluší však pouze na 1 den. Pracovní volno s náhradou platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady platu dítěti při svatbě rodiče.

F. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu

a/ s náhradou platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

b/ bez náhrady platu k účasti při porodu manželky (družky).

G. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou platu se poskytne na:

a) 2 dny při úmrtí manžela, druha, nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

H. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl – li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
 - s náhradou platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada platu,
 - bez náhrady platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou platu za nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, na nezbytně nutnou dobu bez náhrady platu.

I. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance, tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

J. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou platu.

K. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden den v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možno se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

3. Překážky na straně zaměstnance

Pracovní volno pro náhlou nemoc nebo indispozici

Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu v kalendářním roce v rozsahu 2 pracovních dnů (16 hodin pro jednosměnný provoz) nebo 1,5 dne pro nepřetržitý provoz, přičemž tyto dny nesmí navazovat na předem naplánovanou dovolenou.

Volno je určeno zejména na krátkou nemoc nebo náhlou indispozici.

Podmínkou poskytnutí pracovního volna je úvazek zaměstnance alespoň ve výši 0,8 a vyčerpaná dovolená z předchozího kalendářního roku.

Pracovní volno schvaluje bezprostředně nadřízený zaměstnanec v návaznosti na potřeby zajištění provozu, přičemž zaměstnanec požádá o čerpání volna předem, nejpozději však do 6.00 hodin v den jeho čerpání.

Volno lze poskytnout zaměstnancům, kteří nejsou ve zkušební době.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu dle § 200 ZP

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

Výkon veřejné funkce dle § 201 ZP

Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

- a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a
- b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

Výkon občanské povinnosti dle § 202 ZP

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti přenosným nemocem, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Jiné úkony v obecném zájmu dle § 203 ZP

- 1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon.
- 2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší:
 - a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
- d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
- e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
- f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,
- g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
- h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,
- i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
- j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

- k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
- l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Pracovní volno související s brannou povinností dle § 204 ZP

- 1) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.
- 2) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.
- 3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia dle § 205 ZP

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE dle § 206 ZP

- 1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.
- 2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.
- 3) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.
- 4) Podle odstavce 3 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

4. Překážky na straně zaměstnavatele

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207 ZP

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Dle § 208 ZP:

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v §207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

Dle § 210 ZP:

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

5. Neplacené volno

Kromě vyjmenovaných důležitých osobních překážek v práci, může zaměstnavatel poskytnout na žádost zaměstnance neplacené pracovní volno i z jiných vážných důvodů, kterými jsou důležité osobní a rodinné nebo majetkové záležitosti, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu. Zcela mimořádně a nedojde-li tímto k narušení provozu pracoviště lze vyhovět žádosti zaměstnance o neplacené volno, a to pouze až po vyčerpání řádné dovolené.

Za dny neplacené dovolené je zaměstnanec povinen si uhradit zdravotní pojištění. Zaměstnanec se písemně zaváže, že zaplatí zaměstnavateli částku odpovídající pojistnému, v zákonné výši 13,5 % z minimální mzdy, které má zaměstnavatel povinnost za něj zaplatit v době, kdy mu poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu. Na písemnou žádost zaměstnance lze úhradu provést srážkou ze mzdy.

E. Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle §62 ZP,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny

- §62 odst. 1) ZP : Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) nejméně

- a) 10. zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
 - b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
 - c) 30. zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.
- Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5. zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z těchto důvodů dohodou.

- §62 odst. 2) ZP : Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

- §62 (3) ZP : Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

Dle § 52 ZP Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Článek IV.

Odměňování za práci

1. Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upřesňuje zásady a podmínky pro poskytování platů zaměstnancům Rehabilitačního ústavu Hrabyně s detašovaným pracovištěm v Chuchelné. Vztahuje se na všechny zaměstnance, kteří mají s RÚ Hrabyně sjednán pracovní poměr. Netýká se osob – zaměstnanců odměňovaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§74 až §77 zákoníku práce v platném znění).

Zásady a podmínky pro poskytování platů vycházejí z:

- zákona č. 262/2006 Sb. - zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví Katalog prací a kvalifikační předpoklady,
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v aktuálním znění, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění NV č. 74/2009 Sb., NV č. 130/2009 Sb., NV č. 137/2009 Sb., NV č. 201/2009 Sb. a NV č. 44/2011 Sb.
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů

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

Výše platu je stanovena platovým výměrem.

POVINNOSTI

Zaměstnanci jsou povinni (§ 301 ZP):

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v

rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni (§ 302 ZP)

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle zákona č.262 /2006 Sb. v platném znění,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování platných pracovněprávních a ostatních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

2. Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů (v Kč měsíčně) je upravena nařízením vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění.

3. Platová třída

Zaměstnanec se zařazuje do platové třídy podle katalogu prací a to na základě druhu práce, sjednané v pracovní smlouvě popřípadě ve jmenovacím dekretu a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, příp. požadavků. O zařazení zaměstnanců do platových tříd rozhoduje ředitel, v době jeho nepřítomnosti zástupce ředitele, oprávněný přijímat zaměstnance do pracovního poměru. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni zabezpečit, aby každý návrh na zařazení zaměstnance do platové třídy byl doložen písemnou pracovní náplní zaměstnance. Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací.

4. Platový stupeň

Zaměstnanec se zařazuje do platového stupně příslušné platové třídy v závislosti na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení. O délce započitatelné praxe rozhoduje ředitel, v jeho nepřítomnosti zástupce ředitele, na základě prokazatelného doložení doby praxe, výjimečně na základě čestného prohlášení zaměstnance s dodatečným doložením příslušných dokladů v termínu do jednoho měsíce.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů

5. Příplatky

a) Příplatek za vedení

Příplatky se stanovují pro jednotlivé stupně řízení dle §124 ZP

b) Příplatek za zastupování

Příplatky se řídí dle §124 ZP

c) Osobní příplatek

Poskytování osobního příplatku se řídí ustanovením §131 ZP

1. Za velmi dobré pracovní výsledky nebo za kvalitní plnění většího rozsahu prac. úkolů může být přiznán osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně ve třídě 1-9, až do výše 100 % v plat.třídě 10 – 16.
2. Přiznání, změny a odnětí osobních příplatků zaměstnancům navrhují jejich bezprostředně nadřízení vedoucí zaměstnanci. O předložených návrzích je oprávněn rozhodnout ředitel, v jeho nepřítomnosti zástupce ředitele. Návrhy musí být písemně zdůvodněné.
3. Důvodem k odejmutí osobního příplatku je neplnění podmínek stanovených v odst. 1., a porušování základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců podle § 301, § 302 ZP.
4. Osobní příplatek je nenároková složka platu.

d) Zvláštní příplatek

Zaměstnancům jsou poskytovány tyto druhy zvláštních příplatků:viz nař.vlády č.564, § 8.

1. Příplatek za vykonávání činnosti ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách

radiologický asistent

Kč 400,-

Při kratším výkonu práce ve zdraví škodlivém prostředí se zvláštní příplatek krátí úměrně délce skutečně odpracované doby.

2. Příplatek za práci ve vícesměnném provozu

v jednotné výši

Kč 400,-

Při kratším výkonu práce ve směnném provozu se příplatek za směnnost krátí úměrně délce skutečně odpracované doby.

3. Příplatek za soustavné poskytování přímé péče ve zdr. zařízeních tělesně postiženým

ve výši: Kč 600,- (odd. L1, L5, L6, S1, S2, rehabilitace, ergoterapie)

Kč 800,- (odd. L2, L3 a L4, M1, M2, D a Ž)

Zvláštní příplatek ve výši 800,- Kč náleží zdravotnickým pracovníkům pracujícím u lůžka (všeobecná sestra, ošetřovatel, sanitář).

6. Odměny

V souladu se zněním zák. č.262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, může

zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu :

1. za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu /§134 ZP/
2. při životním jubileu (dovršení padesáti let věku) a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod.

Odměny k ocenění pracovních zásluh zaměstnance **mohou dosáhnout** maximálně výše Kč 3.500,- . Odměnu navrhuje na stanoveném tiskopisu vedoucí **zaměstnanec** podle dále uvedených kritérií.

Kritéria	Stupeň	Max. do výše
délka nepřetržitého trvání pracovního poměru v RÚ	Do 10 let Do 20 let Nad 20 let	600,- 800,- 1 500,-
dlouhodobé pracovní výsledky	Průměrné Nadprůměrné Mimořádně vysoké	500,- 1 000,- 2 000,-

3. za poskytnutí pomoci při předcházení požárů nebo živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek (§224, zákona 262/2006)

Odměny jsou nenárokovou složkou platu.

7. Mimořádná odměna

Mimořádné odměny budou vypláceny podle ekonomické situace RÚ Hrabyně.

8. Splatnost platu, výplatní lístek

Plat je splatný po vykonání práce, a to 16. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den.

Zaměstnavatel je povinen poukázat výplatu na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu, který si zaměstnanec sám určil. Zaměstnavatel nenese odpovědnost za vznik mimořádných událostí spojených s provozem peněžního ústavu zvoleného zaměstnancem. V peněžních ústavech budou peníze na jednotlivé účty připisovány vždy 16. každého měsíce, může to však znamenat, že hotovost lze vybrat až 17. kalendářní den v ranních hodinách. V jednotlivých bankách budou zpracovány platby těch zaměstnanců, kteří mají s datem 16. nastavené na svých účtech trvalé platební příkazy. V případě změny termínu výplat vyvolané mimořádnými okolnostmi zaměstnavatel tuto skutečnost neprodleně projedná s příslušnou odborovou organizací.

Rozpis výplatních termínů na příslušný rok - je předáván vedoucím zaměstnancům jednotlivých pracovišť, kteří mají povinnost seznámit s ním zaměstnance. Navíc bude rozpis umístěn na Intranetu.

Výplatní lístek zaměstnanců je distribuován přes tzv. portál. Každý zaměstnanec obdrží přístupové jméno a heslo a na intranetových stránkách RÚ Hrabyně se přihlásí do aplikace „ePV“ Výplatních lístku přes který si vytiskne svůj výplatní lístek.

9. Plat

Je součet následujících pravidelných složek:

- platový tarif
- příplatek za práci v noci, za práci o sobotách, nedělích, popř. svátcích
- zvláštní příplatek
- příplatek za vedení popř. zastupování
- příplatek za práci přesčas, není-li poskytnuto náhradní volno
- osobní příplatek, byl-li přiznán
- odměny dle kritérií stanovených dle článku IV. odst.6. KS

Dále se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnancům plnění podle zvláštních předpisů, která nejsou platem:

- náhrada platu
- odměna za pracovní pohotovost
- cestovní náhrady
- odstupné.

10. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je stanoven dle § 351 až § 362 ZP

11. Společná ustanovení k odměňování za práci

Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce platový výměr.

Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemné informace o počtu zaměstnanců (i na přepočtené počty), o čerpání prostředků na platy celkem ve vztahu k celkovým nákladům zaměstnavatele, výši průměrného platu a jeho složkách celkem a po kategoriích - čtvrtletně (30.4, 31.7., 30.10., 31.1.) a to tak, aby bylo možno porovnat hospodaření obou pracovišť. (§ 287 ZP)

Článek V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. (§ 101 ZP)
2. Zaměstnavatel projednává průběžně s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP / §108, odst.2c ZP/.
3. Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. (§102 odst. 1 ZP)
4. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první vede zaměstnavatel dokumentaci. (§102 odst. 4 ZP)
5. Zaměstnavatel je povinen
 - a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
 - b) v rámci školení o BOZP informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,
 - c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
 - d) sdělit zaměstnancům při školení o BOZP, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči (pracovně lékařskou službu) a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
 - e) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§103 odst. 1 ZP)
6. Dle §104 ZP: V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo

- obuv.
- Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu;
 - Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání;
 - Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.
7. Zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel podle věty první bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění. (§105 ZP)
8. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo
- a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo
 - b) k úmrtí zaměstnance. (§105 ZP)
9. Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. (§106 odst. 1 ZP)
10. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit (§108 ZP)
- a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
 - b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
 - c) projednat:
 - podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
 - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a

- ochrany zdraví při práci,
 - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu.
11. Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci informovat o
- a) Zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
 - b) výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
 - c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
 - d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
12. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o
- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
 - b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
 - c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů
13. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.
14. Jednou v roce provede zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele.
15. Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
16. V rámci zlepšení pracovních podmínek v horkých letních dnech, kdy okamžitá venkovní teplota přesahuje 30°C, zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům pitný režim spočívající v dodávce:
- vody v barelech tzv. Aquamat, který bude k dispozici na těchto místech pracoviště RÚ Hrabyně:
 - denní místnost personálu L 3
 - denní místnost personálu Rehabilitace
 - Na pracovišti v Chuchelné je zajištění pitného režimu součástí stravovacího provozu

Článek VI.

Sociální podmínky zaměstnanců

A. FKSP, jeho tvorba, rozpočet a pravidla pro čerpání

FKSP je fondem zaměstnavatele určeným k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců RÚ Hrabyně.

Spravování FKSP se řídí vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Odborové orgány spolurozhodují se zaměstnavatelem o stanovení přidělu do FKSP a o jeho čerpání.

1. Tvorba FKSP

Organizace vytváří fond kulturních a sociálních potřeb. Při jeho tvorbě, používání a hospodaření s ním se řídí platným právním předpisem (vyhláškou č. 100/2006 Sb., kterou se mění vyhl.114/2002Sb. o FKSP, ve znění vyhlášky 510/2002 Sb.). FKSP je tvořen zůstatky minulých let a základním přidělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhradu platů, na odměny za pracovní pohotovost a na odměny. O stanovení přidělu do fondu a o pravidlech jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán dle §225 ZP.

2. Rozpočet FKSP

2.1 Rozpočet FKSP na rok 2017 prac. Hrabyně i prac. Chuchelná:

Zdroje:	Plán (Kč)
HR základní příděl (101.916 Kč x 12 měsíců)	1.222.992
CH základní příděl (88.333 Kč x 12 měsíců)	1.059.996
převod zůstatku r. 2016 a předchozích let	642.956
CELKEM	2.925.944
Použití:	Plán (Kč)
HR Příspěvky zaměstnancům na rekreaci, kulturu, tělovýchovu a sport, vitamíny, očkování a penzijní připojištění (3.800 Kč x 208 osob)	790.400
CH Příspěvky zaměstnancům na rekreaci, kulturu, tělovýchovu a sport, vitamíny, očkování a penzijní připojištění (3.800 Kč x 181 osob)	687.800
HR Stravování (16 Kč X 21 dnů x 11 měsíců x 208 osob) Hodnota stravenky: 80 Kč Příspěvek z FKSP: 16 Kč Náklady zaměstnavatele: 44 Kč Úhrada zaměstnance: 20 Kč	768.768
CH Stravování (16 Kč X 21 dnů x 11 měsíců x 181 osob) Hodnota stravenky: 80 Kč Příspěvek z FKSP: 16 Kč Náklady zaměstnavatele: 44 Kč Úhrada zaměstnance: 20 Kč CH stravování – zaměstnanci stravovacího provozu: Hodnota potravin: 29,90 Kč (oběd) Příspěvek z FKSP: 16 Kč Úhrada zaměstnance strav. prov. včetně 15% DPH: 16 Kč (13,90,- a 2,10,- DPH + zaokrouhlení)	668.976
HR Sociální výpomoci	5.000
CH Sociální výpomoci	5.000
CELKEM	2.925.944

3. Zásady používání FKSP

Při používání FKSP se postupuje v souladu se schváleným rozpočtem a těmito zásadami a podmínkami:

a) FKSP je určen zaměstnancům v pracovním poměru. Pokud to další ustanovení zásad umožňují, lze jej používat i ve prospěch důchodců, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u zaměstnavatele a rodinných příslušníků zaměstnanců (tj. manžela/ky, druha/družky a nezaopatřených dětí),

b) z FKSP se přispívá na dovolenou a rekreaci (prostřednictvím tuzemských dodavatelů), kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport, vitamíny a očkování, penzijní připojištění, stravování, ocenění zaměstnanců, a jiná plnění dle této KS,

c) nevyčerpané prostředky FKSP se převádějí do dalšího období,

d) o všech poskytnutých příspěvcích a čerpání rozpočtu FKSP vede záznamy a evidenci mzdový (v zástupu personální) úsek.

Příspěvek a podmínky jeho čerpání

a) příspěvek lze čerpat po odevzdání „Žádosti o poskytnutí příspěvku z FKSP v příslušném roce“;

b) příspěvek lze poskytnout zaměstnanci, který nastoupil do pracovního poměru nejpozději do 1. 12. kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém dojde k jeho čerpání;

c) příspěvek se zaměstnanci krátí úměrně neodpracované době předcházejícího kalendářního roku v případech:

- nástupu do pracovního poměru v průběhu roku,
- nástupu po mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo po dlouhodobém neplaceném volnu,
- odchodu na mateřskou dovolenou nebo na dlouhodobé neplacené volno,
- absence z důvodu nemoci nebo ošetřování člena rodiny delší než jeden kalendářní měsíc. Za každých třicet kalendářních dnů absence se individuální příspěvek krátí o jednu dvanáctinu;
- pro odstavec Příspěvek a podmínky jeho čerpání bod c) platí: je-li doba nástupu do pracovního poměru v průběhu roku, nástupu po mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo po dlouhodobém neplaceném volnu, odchodu na mateřskou dovolenou nebo na dlouhodobé neplacené volno či absence z důvodu nemoci nebo ošetřování člena rodiny v rozmezí 31-60 kalendářních dnů, bude příspěvek krácen o 1/12, je-li doba nástupu do pracovního poměru v průběhu roku, nástupu po mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo po dlouhodobém neplaceném volnu, odchodu na mateřskou dovolenou nebo na dlouhodobé neplacené volno či absence z důvodu nemoci nebo ošetřování člena rodiny v rozmezí 61-90 kalendářních dnů, bude příspěvek krácen o 2/12 atd.

d) práce na zkrácený pracovní úvazek se krátí úměrně podle průměrné délky pracovního úvazku;

e) příspěvek pro příslušný kalendářní rok nepřísluší zaměstnanci, který:

- odešel na mateřskou dovolenou nebo na dlouhodobé neplacené volno do 31. ledna předcházejícího kalendářního roku,
- v předcházejícím kalendářním roce pracoval na úvazek v průměru nižší než 0,5,
- ve lhůtě 12 měsíců před dnem podání žádosti o poskytnutí individuálního

příspěvku měl neomluvenou absenci nebo obdržel výpověď z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 g)) či s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr zaměstnavatelem (§ 55 (1) zákoníku práce),

- neuhradil dluh vůči FKSP (rozdíl mezi fakturovanou částkou a příspěvkem, příp. jeho částí za objednávku služeb) do 1 měsíce;

f) možnost čerpat příspěvek končí dnem rozvázání pracovního poměru;

g) posledním termínem pro vyčerpání příspěvku je **v roce 2017**

30. listopadu. Zaměstnanec je povinen nejpozději následující pracovní den předložit na personální (mzdové) oddělení fakturu a vyplněnou Žádost o poskytnutí příspěvku z FKSP;

3.1 Podmínky čerpání příspěvku na dovolenou a rekreaci, kulturu, vzdělání, tělovýchovu a sport

Čerpání tohoto příspěvku se realizuje na základě „Žádosti o poskytnutí příspěvku z FKSP na dovolenou a rekreaci, kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport a penzijní přípojištění“. V případě použití tohoto příspěvku donese zaměstnanec fakturu, kterou předá zaměstnanci mzdového (v zástupu personálního) úseku. Nejpozději ke dni splatnosti faktury zaměstnanec prokáže, že rozdíl mezi fakturovanou částkou a přiznaným příspěvkem v daném roce byl uhrazen na účet FKSP č.ú. 107-19136821/0710 nebo v pokladně. Po tomto prokázání proběhne na finanční účtárně její zaplacení (proplacení faktury).

Tento příspěvek mohou zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci použít na dovolené a rekreace, včetně rehabilitace a lázeňské léčby, také na vstupenky a permanentky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, včetně tělovýchovných služeb, např. fit center, bazénů, saun, masáží, posiloven apod. dále na tábory rodinných příslušníků (v tomto případě musí zaměstnanec donést fakturu a doklad o studiu rodinného příslušníka) a dále na vzdělávací kurzy, které se nevztahují na prohlubování a rozšiřování kvalifikace zaměstnanců.

Tento příspěvek lze použít na lekce aqua aerobiku a lekce SM systému pořádané RÚ Hrabyně. Zaměstnanci bude uhrazena permanentka na 5 nebo 10 lekcí. Tento příspěvek lze také použít na masáže v RÚ Hrabyně.

3.2 Podmínky čerpání příspěvku na vitamíny a očkování

Čerpání tohoto příspěvku zaměstnanci se realizuje na základě „Žádosti o poskytnutí příspěvku z FKSP na vitamíny a očkování“ (žádost).

Nákup vitamínových prostředků i očkovacích látek je možno uplatnit pro zaměstnance obou pracovišť v lékárnách:

- Repharm a.s., lékárna Agel Vítkovice, Zálužanského 1189, Ostrava-Vítkovice
- PharmDr. Alena Šubertová, Lékárna Chuchelná, Lichnovského 268, 74724 Chuchelná
- Slezská nemocnice v Opavě, Olomoucká 4701/86, Předměstí, 746 01 Opava
- Mgr. Jan Horák, Lékárna Hrabyně, Hrabyně 202/3, Hrabyně 747 67

Zde bude zaměstnanci vystavena faktura (v minimální výši 500 Kč). Z důvodu dočerpání příspěvku z FKSP ke konci listopadu může být částka za vitamíny nebo očkování nižší. Jednotlivé odběry **vitamínových prostředků** budou probíhat po předložení řádně vyplněné Žádosti o poskytnutí příspěvku z FKSP, jejíž správnost mzdový úsek předtím

prověřil (podpisem v kolonce „správnost prověřil“). Nebude-li žádost splňovat výše uvedené požadavky a nebude-li řádně vyplněna, není jí lékárna oprávněna přijmout a na jejím základě vydat vitamínové prostředky. Převzetí vitamínového prostředku potvrdí zaměstnanec podpisem na Dodacím listu.

Přílohou každé faktury musí být veškeré fotokopie Žadostí, na jejichž základě byly v příslušném měsíci provedeny jednotlivé odběry a veškeré Dodací listy, obsahující podpis zaměstnance, potvrzující převzetí vitamínového prostředku v určené hodnotě.

V případě čerpání příspěvku na **očkovací látku** (není-li hrazeno ze zdravotního pojištění) proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitidě typu A, si zaměstnanec vyzvedne recept u lékaře popř. lékaře rodinných příslušníků nebo v odborné ambulanci RÚ pracoviště Hrabyně či Chuchelná, který uplatní ve výše uvedených lékárnách, kde mu bude vystavena faktura (v minimální výši 500 Kč). Tuto fakturu zaměstnanec předloží mzdovému (v zástupu personálnímu) úseku. Po tomto předložení proběhne na finanční úctárně její zaplacení (proplacení faktury).

3.3 Podmínky čerpání příspěvku na penzijní připojištění

a) z FKSP lze přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění (dále jen PP). Podle vyhlášky č.100/2006 Sb. může činit příspěvek zaměstnavatele nejvýše 90 % příspěvku zaměstnance. Čerpání příspěvku se realizuje na základě *“Žadosti o poskytnutí příspěvku z FKSP v roce 2017”* a *„Žadosti o zavedení pravidelných měsíčních příspěvků“*. Podmínky čerpání příspěvku na PP jsou následující:

- zaměstnanec má sjednanu smlouvu o penzijním připojištění u některého z penzijních fondů
- zaměstnanec, který bude mít nově zájem čerpat individuální příspěvek na PP, předloží zaměstnavateli kopii smlouvy o PP včetně všech uzavřených dodatků, žádost o poskytnutí příspěvku na PP a srážení spoluúčasti z platu na PP,
- zaměstnanec, který chce pokračovat v čerpání příspěvku na PP v následujícím kalendářním roce, si musí vždy do konce ledna vyřídit stanovené náležitosti na personálním úseku;
- pokud dojde k pozdějšímu podpisu Kolektivní smlouvy na daný rok, může zaměstnanec požádat o zaplacení příspěvku na PP zpětně za měsíce, kdy mu nebyl příspěvek na PP zaplacen. V tomto případě ovšem musí doložit úhradu spoluúčasti mzdovému (personálnímu) úseku.

b) příspěvek na PP se poukazuje na účet PF v době splatnosti mzdy za daný kalendářní měsíc. Měsíční příspěvek zaměstnavatele se zaokrouhluje na desetikoruny směrem dolů.

c) Z FKSP lze přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění jednorázově. Zaměstnanec, který bude žádat příspěvek vyplní na personálním oddělení *„Žádost o poskytnutí jednorázového příspěvku z FKSP na penzijní připojištění“* a doloží doklady o úhradách příspěvků. Žádost včetně dokladů musí být na personální oddělení dodána nejpozději do 15.11. v daném roce.

3.4 Stravování zaměstnanců a důchodců

a) Zaměstnavatel umožní všem zaměstnancům RÚ stravování.

b) Stravování na pracovišti v Hrabyni i v Chuchelné se uskutečňuje prostřednictvím

stravenky GPC v elektronické podobě (viz. dále stravenka) sítě "Sodexo Pass ČR a.s." (v souladu s § 4, vyhl.č.430/2001 Sb.), výjimku tvoří zaměstnanci stravovacího provozu na pracovišti v Chuchelné, kteří se stravují prostřednictvím stravovacího provozu

- c) Zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, bude poskytnut příspěvek na stravování stanovený rozpočtem FKSP.
- d) Na každou odpracovanou směnu přísluší zaměstnanci jedna stravenka. Za odpracovanou směnu se považují alespoň 3 odpracované hodiny (viz. vyhl.430/2001 Sb., § 3 odst.5).
- e) Nárok na stravenku nevzniká za dny pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, dovolené, čerpání náhradního volna, za dny, kdy byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu s čerpáním cestovních náhrad, a za práci konanou v rámci ústavní pohotovostní služby.
- f) Nárok na stravenku nevzniká při výkonu práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. dohod o provedení práce nebo pracovní činnosti).
- g) Na pracovišti v Hrabyni i v Chuchelné se zaměstnancům nabíjí částka za stravenky vždy po uplynutí měsíce podle skutečně odpracovaných dnů, úhrada zaměstnance probíhá srážkou ze mzdy za tento měsíc. Pokud se zaměstnanci rozhodnou dále neodebírat stravenky, musí tuto změnu nahlásit na mzdovém (personálním) úseku. Na pracovišti v Chuchelné se u zaměstnanců stravovacího provozu zjistí počet odpracovaných dnů. Úhrada zaměstnance stravovacího provozu probíhá srážkou ze mzdy za tento měsíc ve výši odpracovaných dnů.
- h) Cenu stravenky pro zaměstnance stanovuje zaměstnavatel v závislosti na aktuální hodnotě potravin. Zvýšení ceny stravenky projedná zaměstnavatel se zástupci odborů neprodleně při zvýšení ceny potravin (pouze zaměstnanci stravovacího provozu Chuchelná).
- ch) Zaměstnancům a důchodcům - bývalým zaměstnancům detašovaného pracoviště v Chuchelné a ženám na mateřské dovolené - zaměstnankyním detašovaného pracoviště v Chuchelné, je umožněno stravování ve vlastním stravovacím provozu za cenu stravy pro cizí strážníky. Dále umožní stravování rodinným příslušníkům zaměstnanců detašovaného pracoviště v Chuchelné za cenu stravy pro cizí strážníky .
- i) Zaměstnavatel umožní odnášení zakoupené stravy mimo jídelnu strav. provozu.
- j) Zaměstnavatel umožní účast zástupce odborů na jednání stravovací komise na detašovaném pracovišti v Chuchelné. Stravovací komise probíhá 1x měsíčně.

3.5 Sociální výpomoci

V souladu s vyhláškou 100/2006 Sb., kterou se mění vyhl. č.114/2002 Sb. ve znění vyhlášky 510/2002 Sb. a 314/1999 Sb. o FKSP se vyplácí sociální výpomoci za těchto okolností: úmrtí zaměstnance v pracovním poměru, případně při úmrtí manžela(ky), druha(žky) a nezaopatřeného dítěte zaměstnance v pracovním poměru. Tato výpomoc se poskytuje v hotovosti v maximální výši 5.000,- Kč na osobu a je osvobozena od daně z příjmu. V případě úmrtí zaměstnance bude zaměstnanec mzdového (v zástupu personálního) úseku informovat pozůstalého manžela/ku, druha/družku o možnosti sociální výpomoci v maximální výši 5.000,- Kč.-V případě potřeby lze čerpat z aktuálního zůstatku FKSP.

B. Péče o zaměstnance

1. Odchod do důchodu

Se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznávání starobního důchodu, projedná vedoucí zaměstnanec s tříměsíčním předstihem jejich další působení u zaměstnavatele a poté vedoucí zaměstnanec toto projedná s ředitelem organizace.

2. Organizace umožní svým pracovníkům v rámci možností:

- využívání vnitřního bazénu a sauny pro zaměstnance v době odpoledního provozu bazénu pod dohledem fyzioterapeuta pro pracoviště v Hrabyni pondělí a čtvrtek 15:30 – 17:30. Pro pracoviště v Chuchelné nebude z důvodu personálních a provozních možností využití bazénu pro zaměstnance. V případě zájmu o plavání zaměstnanců pracoviště Chuchelná, je možnost využití bazénu na pracovišti v Hrabyni ve výše uvedených časech.

- parkování osobních automobilů a odložení kol zaměstnanců v areálu organizace bezplatně s tím, že počet parkovacích míst je závislý na kapacitě parkoviště.

3. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnancům, kterým vznikne nejpozději do 3 let nárok na starobní důchod, bude dána výpověď z důvodů organizačních změn pouze ve výjimečných případech a po předchozím výslovném souhlasu odborové organizace.

4. Zaměstnancům v pracovním poměru zaměstnavatel umožní zapůjčování zdravotnických prostředků, pokud budou volné k dispozici.

5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci - § 265 ZP

C. Zdravotní péče o zaměstnance

Posudková péče, lékařské posudky a pracovnělékařské služby jsou zajišťovány v souladu se zákonem 373/2011. Organizace a provádění prohlídek se řídí směrnicí „Zásady o provádění pracovnělékařských prohlídek“, která je k dispozici u ekonoma a mzdovém a personálním oddělení.

Ve smyslu ust. § 101 odst. 6 zákoníku práce nelze přenášet náklady na BOZP (tedy také na pracovnělékařské služby) na zaměstnance, kdy zaměstnanec má právo na hrazení veškerých nákladů, které v souvislosti s prohlídkou vynaložil s odkazem na ust. § 58 zákona o specifických zdravotních službách, vč. poplatku za výpis ze zdravotnické dokumentace.

Dle ZP § 274 odst. 1 je považováno vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta tam a zpět za výkon práce pro zaměstnavatele, při těchto výkonech konaných po pracovní době náleží zaměstnanci náhradní volno.

D. Ubytování zaměstnanců

Zaměstnavatel zabezpečuje přechodné ubytování zaměstnancům ve vlastních ubytovacích zařízeních (budova bytu a ubytovací jednotky) podle potřeb jednotlivých útvarů a volných kapacit. Spolubydlícím rodinným příslušníkům zaměstnanců v budově bytů poskytne zaměstnavatel přechodné ubytování za stejných podmínek jako zaměstnancům. Cena za ubytování je stanovena ekonomem nebo ceníkem.

E. Služby pro zaměstnance

Zaměstnavatel zajišťuje pro zaměstnance tyto služby:

a) přednostní nákup předmětů vyřazených z evidence hmotného majetku RÚ (oddělení správy majetku příslušného pracoviště) – RÚ je povinen neupotřebitelný či nadbytečný majetek nabízet do aukce jako nabídka nepotřebného majetku státu k bezúplatnému převodu státním organizacím. Pokud nikdo neprojeví zájem, může být tento majetek nabídnut k odprodeji zaměstnancům.

b) pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky využití nemocničních pokojů s nadstandardním vybavením bez poplatku podle možnosti volných kapacit (dle schválení ředitele ve spolupráci s hlavní nebo vrchní sestrou).

Článek VII.

Vzdělávání zaměstnanců

a) Zaměstnavatel je povinen prohlubovat, udržovat a obnovovat kvalifikaci zaměstnanců potřebné k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, účast na něm je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci plat.

Dle § 230, odst. 4 náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

b) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci další vzdělání, které je v jeho osobním zájmu, ale není v zájmu zaměstnavatele, nebudou-li tomu vadit provozní důvody. V tomto případě nebudou poskytovány zaměstnavatelem pracovní úlevy ani hmotné zabezpečení.

Článek VIII.

Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Organizace se zavazuje dodržovat tento postup při vyřizování stížností, připomínek a námětů zaměstnanců:

- zaměstnanec učiní písemné podání řediteli organizace nebo výboru ZO OS prostřednictvím sekretariátu ředitele na pracovišti v Hrabyni, na pracovišti v Chuchelné prostřednictvím sekretariátu.

- stížnost bude projednána do 30 dnů od doručení za přítomnosti ředitele, zástupce odborové organizace, stěžovatele, popř. dalších přizvaných osob.

- o tomto jednání bude proveden zápis.

- plnění nápravných opatření kontroluje ředitel organizace a předseda odborové organizace.

- odpověď na podání bude zaměstnanci doručena do 30 dnů ode dne jednání.

Dle § 346b, ods.4 ZP zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovně právních vztahů.

Článek IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely, vztahuje se rovněž na případné právní nástupce při změně nebo zániku organizace.
2. O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoli 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 i závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude případně jednáno o takovém doplnění kolektivní smlouvy.
3. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy pro další období bude zahájeno nejpozději v listopadu 2017 v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání v platném znění.
4. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy.
Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na období od 1.1.2017 do 31.12.2017. Smluvní strany se dohodly, že nebude-li uzavřena nová kolektivní smlouva do 31.12.2016, zůstává tato kolektivní smlouva v platnosti a je účinná do dne účinnosti nové kolektivní smlouvy.
5. Rozpočet FKSP je sestavován pro příslušný kalendářní rok. Jednání o rozpočtu FKSP pro rok 2018 bude zahájeno v měsíci listopadu 2017.
6. Smluvní strany se dohodly, že ke konci kalendářního pololetí uskuteční společné jednání, na kterém projednají stěžejní otázky uplynulého období a provedou revizi plnění závazků z kolektivní smlouvy.

V Hrabyni dne

Za vedení organizace:
MUDr. Verner Borunský
ředitel RÚ

Za ZO OSZSP ČR RÚ Hrabyně
p. Marta Krömrová
předseda ZO