

2/1755/2014

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2018

Domov Kolečovice, poskytovatel sociálních služeb se sídlem: 270 02 Kolečovice 180
IČO : 71209905
zastoupený ředitelkou Taťánou Čížkovou

a

základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
Domov Kolečovice, poskytovatel sociálních služeb se sídlem 270 02 Kolečovice 180
zastoupená předsedkyní výboru, Petrou Krejčovou

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

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

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Smluvní strany se zavazují:

- vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminací 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 pracovních právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovních právních vztahů, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II. 1. Příslušnost odborového orgánu

- 1) Příslušným odborovým orgánem v pracovních právních vztazích je výbor základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče.
- 2) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace, a jakékoli změny. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít písemné pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.
- 3) Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci bezplatně místnost s vybavením: školící místnost.

II. 2. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

- 1) O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel informovat výbor odborové organizace 2x ročně, členskou schůzi 1x ročně, v naléhavých případech neprodleně

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod podle § 338 až 342,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a popřípadě zvláštním zákonem

- 2) Za další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců se mimo jiné považují: zřizování, rušení a jiné než běžné otázky provozu sociálních zařízení a další otázky, týkající se zdravotní, rehabilitační, sociální a rekreační péče o zaměstnance včetně stravování, s výjimkou běžných provozních záležitostí.
- 3) Zaměstnavatel bude předkládat výboru základní odborové organizace zprávy ústně o sjednaných nových pracovních poměrech nejpozději do 25. následujícího měsíce.
- 4) Zaměstnavatel bude předkládat výboru základní odborové organizace zprávy o jiných případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace, a to vždy čtvrtletně (ústně).

II. 3. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět srážky ze mzdy u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, k úhradě jejich členských příspěvků v případě, že s tímto srážením zaměstnanci – členové odborové organizace – vysloví souhlas.

Vybrané prostředky použije zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději v den splatnosti platu.

II. 4. Uvolňování k výkonu funkce v odborech

V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 nového ZP přísluší pracovní volno

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle zákoníku práce (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (§ 200 obchodního zákoníku) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

II. 5. Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje, že po ukončení účetního období (vždy za 1. pololetí a rok), poskytne odborové organizaci kopii rozboru hospodaření včetně účetní závěrky, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, a to do 50. kalendářního dne po ukončení účetního období
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy. Zajistí projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.
- 3) Zaměstnavatel a odborová organizace si poskytnou vzájemnou součinnost, jednání uskuteční s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III. 1. Pracovní poměr

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou i neurčitou.

III. 2. Odstupné

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

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

- a) jednonásobku jednoho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele 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,

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.

III. 3. Pracovní doba

III. 3. 1. Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci

Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště včetně přestávek v práci se rozvrhuje v souladu s podmínkami jednotlivých pracovních úseků s ohledem na povahu práce a provozní potřeby. Pracovníci pracující v režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou seznámeni nejpozději dva týdny před začátkem období s písemným rozvrhem stanovené pracovní doby (harmonogramem směn). *Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích (vyrovňovací období). (Zákoník práce, § 78, ods. (1), písm. m)*

III. 3. 2. Doba potřebná k osobní očištění

Do pracovní doby se započítává doba potřebná k osobní očištění po skončení práce: 10 minut.

III. 3. 3. Práce přesčas

Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na (max.) 26 kalendářních týdnů po sobě jdoucích.

III. 4. Dovolena na zotavenou a překážky v práci

III. 4. 1. Dovolena na zotavenou

Plán dovolených na kalendářní rok projedná zaměstnavatel s výborem odborové organizace do 30. 4. příslušného roku.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok tak, aby měl zaměstnanec možnost tuto dovolenou vyčerpat nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Zaměstnanec předloží svému nadřízenému ke schválení žádost o dovolenou, který žádost schválí a předá zaměstnavateli.

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

III. 4. 2. Překážky v práci

Mimo nároky vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy po posouzení naléhavosti volna za předpokladu vyčerpané placené dovolené.

III. 5. Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zákoníku práce, nejpozději do 3 měsíců před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovým orgánem projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

(poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost)

Odměňování za práci (poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost) je upraveno vnitropodnikovou směrnicí č. E/9/VNITŘNÍ PLATOVÉ PŘEDPISY

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tato povinnost je stanovena a konkretizována do pracovních smluv nebo pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti. Způsob provedení a termín plnění projedná zaměstnavatel s výborem odborové organizace.

1. Zaměstnavatel stanovil vnitřními předpisy organizaci práce a pracovních postupů, kterými je zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém je stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem jsou seznámeni prokazatelně všichni zaměstnanci. Vnitřní předpis má určit systém a politiku BOZP zaměstnavatele.
2. V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
3. Zaměstnavatel informuje včas odborovou organizaci o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu.
4. Zaměstnavatel má vypracován písemný postup pracovních lékařských služeb ve smyslu § 3 zákona č. 373/2011 Sb. v platném znění. Viz vnitřní směrnice – Zajištění pracovních lékařské péče.
5. Zaměstnavatel má vypracovanu směrnici (vnitřní předpis) k přidělování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků zaměstnancům. Viz vnitřní směrnice - Směrnice o poskytování OOPP (i případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici) byla předložena k projednání odborové organizaci.
6. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 494/2001 Sb., v platném znění. O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
7. Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ustanovení § 367

ZP, projedná tuto skutečnost předem s odborovou organizací.

8. 1x ročně provádí zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele. Výsledky kontroly a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad projedná zaměstnavatel bezprostředně po skončení prověrek s odborovou organizací a harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZO do 30 dnů po ukončení prověrek ke schválení.
9. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o všech kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
10. Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a uhradí náklady s tím spojené.
11. Ve smyslu ustanovení § 108 ZP zastupuje v oblasti BOZP odborovou organizaci předseda odborové organizace.

Článek VI.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1. Příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb

- 1) O stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán.
- 2) Žádosti o příspěvek z fondu předkládají zaměstnanci výboru odborové organizace. Ten ji se svým vyjádřením předá zaměstnavateli. Při vyslovení souhlasu odborové organizace zajistí poskytnutí příspěvku zaměstnanci zaměstnavatel.
- 3) Z fondu budou zaměstnancům poskytovány příspěvky na
 - stravování zaměstnanců
 - rekreace
 - dary
 - půjčky
 - sociální výpomoci
 - nákupní poukázky

- 4) Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel. Seznam zaměstnanců, kteří splní podmínky dané vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (případně kolektivní smlouvou nebo zásadami pro použití fondu) v průběhu roku, předá výboru základní odborové organizace nejpozději do 31. 12. předešlého roku.

VI. 1. 1. Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel zajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení, v průběhu všech pracovních směn.

Viz vnitřní směrnice k závodnímu stravování.

VI. 1. 2. Rekreace

1) Rekreace, zájezdy a kultura

Dle zájmu zaměstnanců a výše prostředků FKSP bude zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací přispívat zaměstnancům a jejich nezaopatřeným dětem na rekreace, zájezdy a další kulturní akce.

Výše příspěvku na rekreace činí 50% z ceny poukazu, maximálně však 2.000,-- Kč jedenkrát za dva roky, jak pro zaměstnance, tak pro nezaopatřené děti.

Na zájezdy a další kulturní akce se bude přispívat dle konkrétního rozhodnutí odborové organizace.

2) Dle zájmu zaměstnanců a výše prostředků FKSP bude zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací přispívat zaměstnancům na rehabilitaci. Výše příspěvku je maximálně 1000,-- Kč na osobu a rok.

3) Vzdělávání a další zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Zaměstnavatel umožní pracovníkům účast na odborných školeních v rámci prohlubování a udržování kvalifikace.

4) Péče o děti zaměstnanců.

Zaměstnavatel bude přispívat z FKSP na pobyt dětí zaměstnanců v letních táborech nebo jiných zařízení podobného typu:

Příspěvky budou posuzovány individuálně podle typu poukazu, maximálně však 150,- Kč/dítě/den, ale pouze do 80% ceny poukazu.

VI. 1. 3. Dary

Z FKSP lze poskytovat zaměstnancům dary

- | | |
|---|-------------|
| 1) při pracovních výročí 20 let v organizaci | Kč 1 000,-- |
| 2) každých dalších 5 let | Kč 1 500,-- |
| 3) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku | Kč 1 000,-- |
| 4) při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu | Kč 1 000,-- |

Dary mohou být poskytnuty pouze v roce, k němuž se výročí váže a to v nejbližším časovém období.

Dary budou poskytovány na základě písemných návrhů odborové organizace.

Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídelu. Nevyčerpanou část limitu lze převádět do dalšího roku pro stejný účel, a to nad stanovený limit.

VI. 1. 4. Půjčky

1) Bytové účely

Zaměstnancům lze na základě písemné smlouvy poskytnout z prostředků FKSP půjčku na bytové účely ve výši max. 12.000,-Kč na koupi bytového zařízení.

Poznámka: Půjčka je bezúročná a poskytuje se na základě písemné smlouvy. Poskytnuté prostředky lze použít pouze k přímé úhradě účelu, který byl dohodnut ve smlouvě o půjčce

VI. 1. 5. Sociální výpomoci

1) Zaměstnanci (popřípadě jeho nejbližším pozůstalým) bude v mimořádně závažném případě a při řešení tíživé nebo neočekávané sociální situace poskytnuta z fondu kulturních a sociálních potřeb sociální výpomoc ve výši do 20.000,- Kč.

Výpomoc lze poskytnout zejména při: úmrtí v rodině
těžkém úrazu
živelní události

Každá sociální výpomoc bude schvalována samostatně.

VI. 1. 6. Nákupní poukázky

1) Zaměstnancům, kteří v příslušném kalendářním roce odpracovali alespoň polovinu ze svého pracovního fondu, bude poskytnuta ve výplatním prosincovém termínu příslušného roku nákupní poukázka TESCO v maximální hodnotě 1000,- Kč podle aktuálního stavu fondu kulturních a sociálních potřeb tak, aby mohly v následujícím období být zachovány ostatní příspěvky popsané v článku VI. 1.

Článek VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy. Pokud v důsledku devalvace měny a významného zvýšení rozsahu deregulace a nepřímých daní v roce 2007 a dalších nedojde k dohodě s vládou o úpravě platů, bude možno jednat o změně kolektivní smlouvy u těch složek platu, kde to právní předpisy umožňují.

VII. 2 Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 15. prosince předešlého roku. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

VII. 3 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

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

VII. 4 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

S obsahem kolektivní smlouvy seznámí zaměstnance výbor odborové organizace, zaměstnavatel zajistí její rozmnožení v dostatečném počtu.

Zaměstnavatel a odborová organizace si poskytnou, při řešení pracovních problémů, vzájemnou součinnost s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i

zaměstnanců.
Og. č. 22-0744-3212
ZO CS zdravotnictví a sociální péče ČR
DOMOV KOLEŠOVICE
poskytovatel sociálních služeb
se sídlem 270 02 Kolečovice 180
IČ: 16980697

.....
za výbor odborové organizace

.....
za zaměstnavatele

V Kolečovicích dne2017

Domov Kolečovice,
poskytovatel sociálních služeb
se sídlem 270 02 Kolečovice 180
IČ: 712 09 905 Tel. 313 582 287