



KOLEKTIVNÍ **SMLOUVA**

na období od 1.1.2015 do 31.12. 2020

uzavřená mezi:

Psychiatrická nemocnice Horní Beřkovice

se sídlem Podřipská 1, 411 85 Horní Beřkovice

IČO: 00673552

zastoupená ředitelem MUDr. Jiřím Tomečkem, MBA

(dále zaměstnavatel)

a

Základní organizace Odborového svazu zdravotníků a sociální péče ČR

Psychiatrická nemocnice Horní Beřkovice

se sídlem Podřipská 1, 411 85 Horní Beřkovice

číslo organizace: 22-0379-3506

IČ: 62768000

zastoupená předsedkyní výboru ZO paní Janou Klementovou

(dále odborová organizace)

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

Článek	č.1	Úvodní ustanovení
Článek	č.2	Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací
Článek	č.3	Pracovněprávní nároky a podmínky
Článek	č.4	Odměňování za práci, poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost
Článek	č.5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Článek	č.6	Sociální podmínky zaměstnanců
Článek	č.7	Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců
Článek	č.8	Další výhody poskytované zaměstnancům
Článek	č.9	Závěrečná ustanovení

OBSAH:

Článek č. 1	4
ÚVODNÍ USTANOVENÍ	4
Článek č. 2	4
VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ	4
2.1. Příslušnost odborového orgánu	4
2.2. Hmotné a finanční zabezpečení činnosti odborové organizace	4
2.3. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci	5
2.4. Provádění srážek z platu k úhradě členských příspěvků	5
2.5. Uvolňování k úkonu v obecném zájmu / funkce v odborech /	5
2.6. Odborová organizace se zavazuje	6
Článek č. 3	6
PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY	6
3.1. Odstupné při skončení pracovního poměru	6
3.2. Pracovní doba	6
3.3. Práce přesčas	8
3.4. Dovolená	8
Článek č. 4	9
ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	9
4.1. Úvodní ustanovení	9
4.2. Platová třída	9
4.3. Platový stupeň	9
4.4. Příplatky k platu	9
4.5. Odměny	11
4.6. Splatnost platu, výplata platu	11
4.7. Platový výměr	11
4.8. Společná ustanovení k odměňování za práci	12

Článek č. 5	12
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	12
5.1 Pracovně-lékařské služby	12
5.2 OOPP.....	12
5.3 Mimořádné události.....	12
5.4 Pracovní úrazy	13
5.5 Kontroly BOZP.....	13
5.6 Ochranné nápoje.....	13
Článek č. 6	13
SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	13
6.1 Fond kulturních a sociálních potřeb	13
Článek č. 7	15
Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců	15
Článek č. 8	16
Další výhody poskytované zaměstnancům	16
8.1 Překážky v práci	16
8.1.1 Vyšetření nebo ošetření.....	16
8.1.2 Pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	16
8.1.3 Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	16
8.1.4 Znemožnění cesty do zaměstnání.....	16
8.1.5 Svatba	16
8.1.6 Narození dítěte	16
8.1.7 Úmrtí.....	17
8.1.8 Doprovod.....	17
8.1.9 Pohřeb spoluzaměstnance	17
8.1.10 Přestěhování.....	18
8.1.11 Vyhledání nového zaměstnání	18
8.2 Jiné	18
Článek č. 9	18
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	18
9.1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy	18
9.2 Platnost a účinnosti kolektivní smlouvy	18
9.3 Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období	18
9.4 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy.....	18
9.5 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy.....	18

Článek č. 1

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců Psychiatrické nemocnice Horní Beřkovice, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

1.2. 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.

1.3. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

1.4. Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínkách, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

Článek č. 2

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

2.1. Příslušnost odborového orgánu

2.1.1 Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Psychiatrické nemocnice Horní Beřkovice.

2.1.2 Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace, a jakékoli další změny ve výboru.

2.2. Hmotné a finanční zabezpečení činnosti odborové organizace

2.2.1 Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost výše uvedené odborové organizace bezplatně místnost s vybavením v budově C Psychiatrické nemocnice Horní Beřkovice (dále jen „PNHoB“) – suterén.

2.2.2 Zaměstnavatel poskytne příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s její činností. Příspěvek bude poskytován na úhradu nákladů na odbornou literaturu, na náklady na školení, apod. až do výše 5.000,- Kč za kalendářní rok na základě písemné žádosti předané zaměstnavateli.

2.2.3 Z fondu FKSP bude poskytnut příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů a na činnost členů závodního výboru, které jí vznikají v souvislosti s plněním vyplývajících z pracovněprávních předpisů a to ve výši 25.000,- Kč za kalendářní

rok. Prostředky budou převedeny z fondu FKSP na základě žádosti odborové organizace s detailní přílohou vyúčtování užití těchto prostředků ve splatnosti do 10 pracovních dnů.

2.2.4 Z fondu FKSP bude poskytnut příspěvek odborové organizaci na pořízení hmotného majetku z fondu FKSP k dovybavení místností v budově C - suterén, které slouží jako jednací místnost odborové organizace a kulturní místnost pro zaměstnance PNHoB. Celková výše nově pořízeného hmotného majetku nepřesáhne 10.000,- Kč za kalendářní rok. Nákup, montáž či zprovoznění zajistí na základě žádosti odborové organizace zaměstnavatel.

2.3 Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

2.3.1 Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 31.8. a 31.3., předá kopii účetní závěrky, příp. výroční zprávu či zprávu o hospodaření, perspektivě a rozvoji zaměstnavatele.

2.3.2 Zástupce odborové organizace má právo si sjednat samostatně kontakt s pověřeným pracovníkem daného úseku a požadovat informace z daného oboru osloveného zaměstnance. O schůzce bude předem informovat písemně zástupce zaměstnavatele.

2.3.3 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 1 měsíc před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovou organizací projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

2.3.4 Zaměstnavatel poskytne 1 x ročně odborové organizaci informace o počtu zaměstnanců, o čerpání prostředků na platy celkem, o podílu prostředků na platy celkem na celkových nákladech a výši průměrného platu a jeho jednotlivých složek, a to v členění podle profesních kategorií.

2.3.5 Výše finančních prostředků na platy bude odborové organizaci oznámena zaměstnavatelem na každý rok po schválení rozpočtu zřizovatelem.

2.4 Provádění srážek z platu k úhradě členských příspěvků

Zaměstnavatel na podkladě písemného seznamu členů odborové organizace poskytnutého a podepsaného odborovou organizací se zavazuje, že bude provádět srážky z platu u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, k úhradě jejich členských příspěvků v případě, že s tímto srážením zaměstnanci – členové odborové organizace – vysloví písemný souhlas.

Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději do 12. dne kalendářního měsíce při splatnosti platu. Při změně čísla účtu pro zaslání takto vybraných prostředků musí odborová organizace neprodleně zaměstnavatele písemně informovat.

2.5 Uvolňování k úkonu v obecném zájmu / funkce v odborech /

V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 ZP přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku:

- k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce,
- k výkonu funkce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- k výkonu funkce člena volební komise (§ 283 až 285),
- k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo odborových sjezdech,
- k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody,
- při účasti na výše uvedených akcích budou členům odborové organizace proplaceny náklady za cestovné v hromadné dopravě, případně a to po dohodě se zaměstnavatelem a nebudou-li tomu bránit provozní důvody zaměstnavatele, může být poskytnuto služební auto zaměstnavatele.

2.6 Odborová organizace se zavazuje

2.6.1 Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné ve smyslu ust. § 276 zákoníku práce.

Za odborové funkcionáře zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu svých funkcí s tím, že tato povinnost trvá ještě jeden rok po ukončení výkonu funkce.

2.6.2 Poskytovat zaměstnavateli informace o činnosti odborové organizace a předložit seznam členů ZV OS.

Článek č. 3 PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

3.1 Odstupné při skončení pracovního poměru

3.1.1 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

- **1 násobku průměrného výdělku**, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **méně než 1 rok**,
- **2 násobku průměrného výdělku**, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 1 rok a méně než 2 roky**,
- **3 násobku jeho průměrného výdělku**, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 2 roky**.

3.1.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12 ti násobku průměrného výdělku.

3.2 Pracovní doba

Pracovní doba je podrobně upravena v pracovním řádu PNHoB.

3.2.1 Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci

Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště včetně přestávek v práci se rozvrhuje rovnoměrně či nerovnoměrně, takto:

- jednosměnný pracovní režim 40 hodin týdně,
- dvousměnný pracovní režim 38,75 hodin týdně,
- třisměnný a nepřetržitý pracovní režim 37,50 hodin týdně.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec pracovní doby. Zaměstnavatel přihlédne k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání. Zvýšenou pozornost při rozvržení pracovní doby bude zaměstnavatel podle § 241 zákoníku práce věnovat zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti.

Rozvržení pracovní doby je stanoveno podle schváleného rozvrhu směn, který je součástí docházkového systému evidence odpracované doby.

3.2.2 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní dobu lze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnout v pracovní smlouvě na základě písemné žádosti podané nejbližšímu nadřízenému, který zajistí vyřízení u zaměstnavatele a o způsobu vyřízení bude informovat žadatele.

Při posuzování žádosti musí být vzaty v úvahu především provozní možnosti zaměstnavatele a pokud s nimi žádost není v rozporu, zaměstnavatel žádosti vyhová a to zejména tehdy, je-li důvodem žádosti zdravotní stav zaměstnance.

3.2.3 Přestávky v práci na jídlo a oddech

Rozvržení přestávek v práci se sjednává takto:

- při dopolední směně 7,00 – 13,00 hod. se poskytuje přestávka na jídlo a oddech v době 11,30 – 12,00 hod. a 12,00 – 12,30 hod. (vykazuje se 5,5 hod.),
- při celodenní směně 7,00 – 19,00 hod. se poskytuje přestávka na jídlo a oddech 12.00 – 12.30 hod. (vykazuje se 11,5 hod.),
- při noční směně 19,00 – 7,00 hod. se poskytuje přestávka na jídlo a oddech v době 0,30 – 1,00 hod. (vykazuje se 11,5 hod.),
- u TH pracovníků se poskytuje přestávka na jídlo v trvání 30 minut v rozmezí od 11,30 do 13,00 hod. dle provozních podmínek organizační složky (vykazuje se 8 hod.).

Na oddělení, kde není možný zástup zaměstnancem stejné kategorie (ZPBOD) se vykazuje při noční i celodenní směně 12 hod. Pokud na pracovišti zajišťuje provoz jeden zaměstnanec a není možné jeho vystřídání, případně jeho zastoupení stejně kvalifikovaným zaměstnancem po dobu přestávky, musí být zaměstnanci i bez přerušení práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby.

3.2.4 Doba potřebná k osobní očiště

Do pracovní doby se započítává doba potřebná k osobní očiště po skončení práce a to:

- na pracovištích: údržba, zahrada, prádelna a stravovací provoz - v rozsahu 15 ti minut, před ukončením pracovní doby.

3.3 Práce přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§ 93, odst. 2 ZP).

Práci přesčas nad tento rozsah může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne a to pouze formou písemné dohody.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích, tj. maximálně 416 hodin v tomto období (§ 93, odst. 4 ZP). Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

3.3.1 Další dohodnutá práce přesčas

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví dle § 93, pís. a ZP. Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně.

Celkový rozsah další práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích, tj. maximálně 416 hodin v tomto období. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

3.4 Dovolená

3.4.1 Základní výměra dovolené je stanovena na 5 týdnů za kalendářní rok.

3.4.2 Zaměstnancům vyjmenovaným v § 215 odst. 2 písm., b) a d) ZP náleží 1 týden dodatkové dovolené za kalendářní rok.

Do této skupiny zaměstnanců patří:

- zaměstnanci poskytující přímou ošetrovatelskou péči – lékař, psycholog, sociální pracovníce, pracovníce ergoterapie, zdravotní sestra, sanitář, ošetrovatel
- zaměstnanci pracující více jako ½ stanovené týdenní pracovní doby s infekčním materiálem – pracovníci laboratoře, manipulační dělník v údržbě, instalatér.

3.4.3 Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolené tak, aby si zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou zpravidla do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Pokud nebylo možné čerpat dovolenou pro nemoc, nebo z provozních důvodů, převádí se část nevyčerpané dovolené do dalšího období.

Článek č. 4 ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

4.1 Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v souladu s právními předpisy, především zákoníkem práce - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a příslušnými nařízeními vlády.

Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro muže a ženy, za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat.

4.2 Platová třída

Způsob zařazení do platové třídy je upraven nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále je „ NV č. 564/2006 Sb. “) a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Katalog prací“). Druhé vymezení a náročnost vykonávané práce je zaměstnanci podrobně stanovena v pracovní náplni.

4.3 Platový stupeň

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s platným NV (do 31.12.2014 podle NV č. 224//2014 Sb). Dle uvedeného nařízení je dále možné zvláštní určení platového tarifu u zaměstnanců zařazených od 1. do 5. platové třídy (příloha č.2 této kolektivní smlouvy).

4.4 Příplatky k platu

V souladu s platným ustanovením ZP náleží zaměstnancům níže uvedené příplatky k platu:

- za práci v noci 20% průměrného hodinového výdělku,
- za práci v sobotu a v neděli 25% průměrného hodinového výdělku.

4.4.1 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas a další dohodnuté práce přesčas

Za hodinu práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu 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 nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. K čerpání náhradního volna za práci přesčas namísto příslušného příplatku nemůže být zaměstnanec nucen.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.

4.4.2 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

4.4.3 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Pracovní prostředí - tzv. rizikový příplatek není v současné době dle posudku OHES přiznán na žádném z pracovišť PNHoB. V případě přiznání se jeho výše stanovuje v rozpětí 400,- Kč až 1.400,- Kč.

4.4.4 Zvláštní příplatek

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

4.4.5 Rizikový příplatek

Poskytuje se u zaměstnanců, kteří pracují v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží a to ve výši 600,- Kč. Navýšený rizikový příplatek se poskytuje u těchto pracovišť:

- stanice 4A – 1.000,- Kč (600,- + 400,-),
- stanice 2B – 1.000,- Kč (600,- + 400,-),
- stanice 8A – 600,- Kč (zvýšení příplatku pro jednotlivé zaměstnance bude řešeno individuálně, dle návrhu staniční sestry),
- stanice 1B – 600,- Kč (zvýšení příplatku pro jednotlivé zaměstnance bude řešeno individuálně, dle návrhu staniční sestry),
- stanice 6A – v období výskytu MRSA – 1.000,- Kč (600,- + 400,-) na základě návrhu staniční sestry.

4.4.6 Příplatek za směny

Zaměstnanci pracujícím ve směnném provozu náleží příplatek ve výši 400,- Kč měsíčně.

4.4.7 Osobní příplatek

Osobní příplatek je nenároková platová složka. Osobní příplatek lze přiznat pouze zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a zaměstnanci, který je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem.

Přiznání, zvýšení a snížení se provádí písemně na předepsaném formuláři (návrh na mzdové (platové) zařazení). Změnu je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, a to s odůvodněním.

4.4.8 Příplatek za vedení

V závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce náleží příplatek za vedení, příplatek za vedení přísluší také zástupci vedoucího zaměstnance, který déle než 4 týdny zastupuje

vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci.

Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, náleží příplatek za vedení, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Výše příplatku za vedení činí podle stupně řízení uvedené procento z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

1. stupeň řízení:	(5 až 30 %),
2. stupeň řízení:	(15 až 40 %),
3. stupeň řízení:	(20 až 50 %),
4. stupeň řízení:	(30 až 60 %).

4.5 Odměny

4.5.1 Mimořádné odměny

Zaměstnavatel může za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu zaměstnanci přiznat mimořádnou odměnu. Výši mimořádné odměny navrhuje přímý nadřízený zaměstnanec a to na základě písemného návrhu, který schvaluje příslušný náměstek, ekonomický náměstek a ředitel PNHoB.

4.5.2. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který v kalendářním roce odpracoval 150 hodin přesčas, přísluší od měsíce následujícího za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši 50 % průměrného výdělku a za pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu ve výši 50 % průměrného výdělku do konce dotčeného kalendářního roku.

4.6 Splatnost platu, výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to 12. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den. Plat, který by byl splatný během dovolené zaměstnance, je možné na základě včasné písemné žádosti zaměstnance vyplatit před nástupem na dovolenou formou zálohy.

Plat se vyplácí se souhlasem zaměstnanců bezhotovostním převodem na účet zaměstnance.

4.7 Platový výměr

Zaměstnanec obdrží v den nástupu do práce písemný platový výměr, pokud to umožňuje způsob zpracování mzdovým programem, nejpozději však do 15 dnů od nástupu. Při změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost písemně oznámí včetně zdůvodnění, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá platnosti. Tuto skutečnost oznámí přímý nadřízený pracovníka.

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

4.8 Společná ustanovení k odměňování za práci

Plat a jeho jednotlivé složky, které jsou stanoveny, sjednány nebo určeny platovým výměrem, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se plat poskytuje. Nejmenším zlomkem hodiny, který umožňuje zpracování mezd je 15 minut.

Článek č. 5 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel spolu se zaměstnanci trvale vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tuto povinnost stanoví a konkretizuje do pracovních smluv nebo pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti. Způsob provedení a termín plnění projedná zaměstnavatel s výborem odborové organizace. Dle platných ustanovení § 102 ZP.

Zaměstnavatel spolu s oborovou organizací stanoví vnitřními předpisy organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně vedoucí jednotlivých pracovišť všechny zaměstnance. Vnitřní předpis má určit systém a politiku BOZP zaměstnavatele.

Dle směrnice o vydávání řízené dokumentace a v dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním, projedná zaměstnavatel s oborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu, dle platných ustanovení § 108 odst. (2) písm. c) ZP.

Odborová organizace bude aktivně spolupracovat se zaměstnavatelem při minimalizaci rizik a zajištění BOZP. Zaměstnavatel informuje včas oborovou 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. To se týká i návrhů na zařazení prací do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví ve znění předpisů pozdějších dle § 102 odst. (4) a 108 odst. (2) písm. c) ZP v platném znění.

5.1 Pracovně-lékařské služby

Pracovně-lékařské služby a posuzování zdravotní způsobilosti osob ucházející se o zaměstnání je ve smyslu § 53 – 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 79/2013 Sb. v platném znění, zajišťuje ambulance poskytovatele pracovně-lékařských služeb, který je zároveň osobou odborně způsobilou k prevenci rizik. V PNHoB zajištěno interně - závodní ambulancí.

5.2 OOPP

Zaměstnavatel a odborová organizace budou aktivně dbát realizace směrnice o poskytování OOPP – osobní ochranné pracovní pomůcky (i navrhování případně pozdějších návrhů na provedení změn ve směrnici) – dle § 104 ZP v platném znění.

5.3 Mimořádné události

Zaměstnavatel a odborová organizace budou aktivně dbát na dodržování směrnice Mimořádné

události tak, aby společně realizovali nařízení vlády č.201/2010 Sb., v platném znění, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. 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 dle platných ustanovení § 105 ZP v platném znění.

5.4 Pracovní úrazy

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.

5.5 Kontroly BOZP

Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky dle platných ustanovení § 108 odst. (7) ZP v platném znění.

Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady do výše dle bodu 2.2.2 předmětné kolektivní smlouvy s tím spojené dle platných ustanovení § 108 odst. (6) ZP v platném znění.

Ve smyslu ustanovení § 108 ZP bude v oblasti BOZP odborovou organizaci zastupovat určený člen výboru.

5.6 Ochranné nápoje

K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem se poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Poskytování ochranných nápojů při práci vykonávané na dotčených pracovištích upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 8 bližší podmínky poskytování ochranných nápojů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné.

Ochranné nápoje se poskytují v PNHoB pracovníkům:

- ve výrobních prostorách stravovacího provozu,
- v prádelně,
- v údržbě,
- v zahradě,
- v dopravě – řidiči.

Článek č. 6 SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

6.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Zásady tvorby a čerpání FKSP se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. O stanovení přídělů do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále „FKSP“, „fond“) a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje se

zaměstnavatelem odborová organizace. Rozpočet FKSP bude každoročně upřesněn dodatkem ke kolektivní smlouvě.

6.1.1 Zásady tvorby, hospodaření a čerpání FKSP

Základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost.

Prostředky fondu se ukládají na samostatném účtu u ČSOB. Převody peněžních prostředků do fondu se uskuteční nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž k tvorbě fondu došlo.

Veškerá plnění z fondu jsou poskytována bezhotovostním způsobem.

Zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené nemají nárok na příspěvky z FKSP.

6.1.2 Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje zabezpečit závodní stravování svým zaměstnancům, rovněž i bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu. V odůvodněných případech se zaměstnavatel zavazuje poskytnout závodní stravování i rodinným příslušníkům.

Stravování zaměstnanců se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí poskytnutí jednoho hlavního jídla ze stravovacího provozu zaměstnavatele.

Zaměstnanci stravovacího provozu jsou povinni, uhradit zaměstnavateli jedno hlavní jídlo, za každou odpracovanou směnu.

Zaměstnavatel zajišťuje stravování - obědy pro všechny zaměstnance s pracovním úvazkem 0,5 a více a to za cenu 26,- Kč, které hradí zaměstnanec.

Pro splnění nároku na oběd je zaměstnanec povinen odpracovat minimálně 3 hodiny ze směny. Pokud zaměstnanec odpracuje méně, jak 3 hodiny za směnu, je tento odběr posuzován jako odběr pro cizí strávníky.

Zaměstnancům bude poskytnut na závodní stravování příspěvek z FKSP do výše max.-10,- Kč na jedno hlavní jídlo.

Ostatní odběratelé hradí plnou cenu tj. cenu včetně DPH určenou interním sdělením ekonomického náměstka na základě limitu spotřeby potravin a výše provozních nákladů stravování v daném roce.

Příspěvek na stravování nelze nárokovat v případě, že zaměstnanec ve vyúčtování služební cesty uplatňuje stravné nebo v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou.

Odběr stravy zaměstnance na dovolené či v čase pracovní neschopnosti je posuzován jako odběr pro cizí strávníky.

Náklady zaměstnavatele na jedno jídlo jsou během roku sledovány a limity spotřeby potravin vyhláší ekonomický náměstek interním příkazem.

6.1.3 Penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření

Zaměstnanci se z fondu FKSP přispívá na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a to ve výši 180,- Kč měsíčně za podmínky, že minimální vlastní platba zaměstnance na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření musí činit 300,- Kč měsíčně.

Podmínkou poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření je trvání pracovního poměru v délce minimálně jeden rok. Příspěvek se poskytuje po splnění výše uvedených podmínek na základě žádosti zaměstnance, která je k dispozici na intranetu nebo přímo na oddělení mzdové účtárny PNHoB a ve které jsou upřesněny podmínky prokázání sjednaného penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření za kalendářní rok.

V případě, že zaměstnanec pobírající příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zpětně přes výzvu zaměstnavatele neprokáže splnění podmínky vlastní platby ve výši 300,- Kč měsíčně, bude mu poskytování příspěvku zastaveno a bude na něm požadováno zpětné vrácení neoprávněně vyplaceného příspěvku za nedoložené období.

Výše příspěvku na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření může být změněna dodatkem ke kolektivní smlouvě s ohledem na vývoj stavu zůstatku a výhledu rozpočtu FKSP. Příspěvek náleží všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru u PNHoB a splní podmínky pro přiznání příspěvku, vyjma zaměstnanců, kteří jsou na mateřské a rodičovské dovolené.

Článek č. 7

Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje v rámci celoživotního vzdělávání umožnit členům zdravotnických lékařských a nelékařských profesních sdružení (vč. OS ZSP ČR) přednostně účast na vzdělávacích akcích pořádaných těmito subjekty.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout neplacené pracovní volno na přípravu a vykonání přijímací zkoušky pro studium vzdělávacího programu na škole zapsané ve školském rejstříku v rozsahu 3 pracovních dnů a pro studium akreditovaného studijního programu v rozsahu 5 pracovních dnů neplacené pracovní volno.

Účast na školení, jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace v případě, že byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace v tomto případě hradí zaměstnavatel.

Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet finančním příspěvkem i zaměstnavatel na základě písemné dohody.

Článek č. 8

Další výhody poskytované zaměstnancům

8.1 Překážky v práci

Zaměstnancům přísluší náhrady při důležitých osobních překážkách v práci dle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které upravuje osobní překážky, při kterých přísluší pracovní volno s náhradou a bez náhrady mzdy.

8.1.1 Vyšetření nebo ošetření

a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo 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 mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

8.1.2 Pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

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

8.1.3 Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

8.1.4 Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

8.1.5 Svatba

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

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8.1.6 Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

8.1.7 Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne v trvání

- 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 fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8.1.8 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

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,

2. bez náhrady mzdy nebo 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 mzdy nebo platu na 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 mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 8.1.7.

8.1.9 Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

8.1.10 Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo 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 mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8.1.11 Vyhledání nového zaměstnání

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

8.2 Jiné

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům zvýhodněný prodej nepoužívaných nebo k vyřazení určených předmětů PNHoB.

Článek č. 9 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

9.1 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.

Smluvní strany se dohodly, že vždy do 1. 10. kalendářního roku zahájí vyjednávání o změně kolektivní smlouvy týkajícího se tvorby, čerpání a rozpočtu fondu kulturních a sociálních potřeb.

9.2 Platnost a účinnosti kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na období od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2020.

9.3 Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 30. října 2020. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

9.4 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna ústní formou na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele a vedení nemocnice a to v průběhu roku.

9.5 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

V souladu s § 29 zákoníku práce s obsahem kolektivní smlouvy seznámí zaměstnance výbor odborové organizace nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel pak zajistí její

zveřejnění na Intranetu PNHoB v sekci odbory.

Při vzniku nového pracovního poměru seznámí nového zaměstnance s kolektivní smlouvou a existencí odborové organizace zaměstnavatel v průběhu adaptačního procesu zaměstnance.

V Horních Beřkovicích, dne 17.12.2014

Za výbor odborové organizace:

Za zaměstnavatele:

Klementová Jana
předsedkyně výboru ZO

MUDr. Jiří Tomeček, MBA
ředitel

Příloha č.1 ke Kolektivní smlouvě na období od 1.1.2015 do 31.12.2020

Pravidla pro určení platového stupně v rámci rozpětí 1. – 12. platového stupně u zaměstnanců zařazených v 1. – 5. platové třídě podle ustanovení NV 564/2006 Sb. v platném znění.

1. Zaměstnanci zařazenému v 1. – 5. platové třídě se určí platový tarif na základě přiznání platového stupně dané platové třídou podle následujících hledisek:

- podle celkové délky pracovní praxe
- podle pracovního hodnocení

Zaměstnavatel však zvláštním určením platového tarifu určí zaměstnanci platový tarif nejméně ve výši, který odpovídá zápočtu praxe podle § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

2. Podle celkové délky pracovní praxe lze zařadit zaměstnance do platového stupně:

- při praxi do 5 roků 1. – 6. platový stupeň
- při praxi nad 5 roků do 15 roků 7. – 9. platový stupeň
- při praxi nad 15 roků 10. – 12. platový stupeň

3. Podle pracovního hodnocení lze zaměstnance zařadit do kategorie dle výkonnosti, kvality práce a pracovní morálky:

- | | |
|----------------|-------------|
| I. kategorie | podprůměrný |
| II. kategorie | průměrný |
| III. kategorie | nadprůměrný |