

# **Kolektivní smlouva**

# **2017**

**Krajská hygienická stanice Plzeňského  
kraje se sídlem v Plzni**

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**Česká republika - Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje se sídlem v Plzni zastoupená ředitelem MUDr. Přemyslem Tomašukem (dále jako zaměstnavatel) Skrétova 15, Plzeň**

na straně jedné

a

**Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Krajské hygienické stanici Plzeňského kraje se sídlem v Plzni (dále jen ZO) zastoupená předsedou výboru MUDr. Oldřichem Sojkou**

na straně druhé

**uzavírají tuto kolektivní smlouvu (dále také „KS“) pro zaměstnance v režimu zákoníku práce:**

### **Preambule**

Strany, které podepsaly tuto kolektivní smlouvu, se zavazují, že budou respektovat zásadu stejných příležitostí a stejného zacházení ve věci zaměstnání a profese, že budou dbát o to, aby se nevyskytovalo žádné ustanovení diskriminační povahy v přístupu k zaměstnání, jeho zachování anebo podmínek zaměstnání. Jakékoliv rozlišování z důvodu rasy, národnosti, pohlaví, náboženského vyznání, politických názorů nebo sociálního původu je zakázáno.

Rozlišování, vyloučení nebo preferování, opírající se o kvalifikaci požadovanou pro určité zaměstnání, se nepovažují za diskriminační.

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na organizaci Krajské hygienické stanice Plzeňského kraje se sídlem v Plzni a její územní pracoviště v místech, kde v současné době sídlí a na případné rozšíření nebo přemístění organizace nebo jejich částí.

Tato kolektivní smlouva obsahuje tyto části:

- I. Všeobecná ustanovení**
- II. Pracovněprávní nároky a podmínky**
- III. Platy**
- IV. Sociální podmínky zaměstnanců**
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP)**
- VI. Vzdělávací činnost**
- VII. Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb**
- VIII. Závěrečná ustanovení**
- IX. Přílohy**
  - rozpočet FKSP

**I.**  
**Všeobecná ustanovení**

- 1) Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících částech, včetně vyjmenovaných příloh.
- 2) Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy obě smluvní strany vycházejí ze zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (ZKV) v platném znění a z ustanovení zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (ZP) v platném znění.
- 3) Zaměstnavatel vytvoří členům výboru základní organizace odborové organizace na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Zavazuje se dále hradit jejich cestovní náklady pro zajištění činností se zaměstnanci na odloučených územních pracovištích, k účasti na jednání odborových orgánů, školení apod.
- 4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu odborové organizace k výkonu jeho činnosti pracovní volno, pro jiný úkon v obecném zájmu pak v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 5) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci, a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací.
- 6) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech.
- 7) Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 ZP.
- 8) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP.
- 9) Za odborovou organizaci působící u zaměstnavatele bude při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně změn a dodatků jednat předseda organizace.
- 10) Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet příslušné odborové organizace.

- 11) Zaměstnavatel, který provádí daňové vyrovnání, odečte zaměstnancům, členům odborové organizace po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění.

## II.

### **Pracovněprávní nároky a podmínky**

- 1) Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Dále zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí se zvláštními právními předpisy, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru.
- 2) Při nástupu do práce, zaměstnavatel seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou, popř. vnitřními předpisy.
- 3) Zaměstnavatel bude 1 x ročně odborové organizaci předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.
- 4) Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací.
- 5) Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. a) až d) ZP, je povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl.
- 6) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 ZP projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací.
- 7) Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce, u zaměstnance (rodiče) pečujícího o nezaopatřené dítě činí 5 měsíců. U pracovníků, jejichž nárok na starobní důchod vznikne do 7 roků od ukončení pracovního poměru, činí výpovědní doba 3 měsíce. Toto opatření se však netýká případu hromadného propouštění.
- 8) Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době do 2 let po jeho skončení je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě jednoho měsíce od jeho udělení.

- 9) Při hromadném propouštění, před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP.
- 10) Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.
- 11) S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámí zaměstnavatel odborovou organizaci.
- 12) Zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, nejméně 7 dnů předem.
- 13) 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, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dle platných právních předpisů.
- 14) Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12 násobku měsíčního průměrného výdělku
- 15) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat.

16) **Pracovní doba je stanovena:**

- jako pružná. Začátek a konec základní pracovní doby se stanoví od 7.30 do 13.00 hodin. Volitelná pracovní doba na začátku a konci pracovní doby se stanoví od 6.00 do 7,30 hod. a od 13.00 hod. do 17.00 hod. (pondělí a středa), do 16.00 (úterý a čtvrtek) a do 15.00 hod. (pátek) tak, že celková délka směny nepřesáhne 10,5 hodiny.
- pro potřeby cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců v době důležitých osobních překážek v práci, se pracovní doba stanoví jako rovnoměrně rozvržená se začátkem a koncem pracovní doby takto 6.00 – 14.30 hodin.

Pružná pracovní doba se netýká podatelny a sekretariátu. U řidičů má v případě kolize s pružným rozvržením pracovní doby přednost schválený harmonogram jízdy.

Přestávka v práci v trvání 30 minut se stanoví nejdříve po 4,5 hod od začátku směny.

Evidenci pracovní doby, práce přesčas a noční práce zajišťuje zaměstnavatel.

- 17) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci **stravné** podle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného, platné pro rok 2017 v návaznosti na vnitřní, resp. služební předpis.
- 18) **Čerpání dovolené zaměstnanců** v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Tento rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel předloží odborové organizaci do 15. 6. 2017.
- 19) **Další práva a povinnosti zaměstnanců** budou konkrétně vymezeny v pracovním řádu zaměstnavatele.
- 20) Požádá-li zaměstnanec z důležitých důvodů o **poskytnutí neplaceného volna**, zaměstnavatel zaměstnanci může vyhovět, nebrání-li tomu důležité důvody.
- 21) Požádá-li zaměstnanec o **převedení části dovolené** v délce 1 týdne (5 pracovních dnů) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, zaměstnavatel takové žádosti vyhoví. V případě, že zaměstnanec požádá o převedení dovolené do dalšího kalendářního roku v rozsahu větším než 1 týden, může zaměstnavatel takové žádosti vyhovět.

### III.

#### Platy

- 1) Zaměstnanci jsou odměňováni v souladu se ZP a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění.
- 2) Plat se skládá ze základního platu a příplatků, stanovených příslušnými právními a vnitřními předpisy.
- 3) **Splatnost platu**  
Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo na některou jeho složku. Termíny výplat jsou uvedeny v příloze této kolektivní smlouvy.
- 4) **Výplata platu**  
Plat se vyplácí v pracovní době na pracovišti v místě sídla organizace nebo na základě žádosti zaměstnance převodem na jeho účet.

5) **Zařazování zaměstnanců do platových tříd**

Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č. 222/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

6) **Zařazování zaměstnanců do platových stupňů**

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel v souladu s platnými právními předpisy a na základě prokazatelného doložení délky odborné praxe, výjimečně na základě čestného prohlášení.

#### IV.

#### **Sociální podmínky zaměstnanců**

- 1) Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařské prohlídky po uplynutí zkušební doby.
- 2) Pracovnílékařská péče je zaměstnancům poskytována smluvními zdravotnickými zařízeními. Způsob zajištění, náplň a lhůty prohlídek, jakož i další související činnosti jsou stanoveny v dílu 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a v prováděcích předpisech k tomuto zákonu, především ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče.
- 3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, pracovní volno v trvání 3 dnů v průběhu kalendářního roku, za dobu čerpání pracovního volna se plat nekrátí.
- 4) **Odměny k životním a pracovním výročím a při skončení pracovního poměru:**

##### A.

- při dovršení doby trvání pracovního poměru 10 let bude vyplacena zaměstnanci odměna ve výši 5.000,- Kč,
- při dovršení doby trvání pracovního poměru 20 let odměna ve výši 10.000,- Kč,
- při dovršení doby trvání pracovního poměru 30 let ve výši 15.000,- Kč a
- při dovršení doby pracovního poměru 40 let bude vyplacena zaměstnanci odměna ve výši 20.000,- Kč,

##### B.

- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení padesáti let věku bude zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5.000,- Kč, trval-li pracovní poměr nejméně 5 let,
- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení šedesáti let věku bude zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 5 let,

##### C.

- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod bude zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5.000,- Kč, trval-li jeho

pracovní poměr nejméně 5 let, ve výši 10.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 10 let a odměna ve výši 15.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 15 let.

Trvání pracovního poměru se pro případy výše uvedené pod body A., B. a C. počítá nejdříve od 1. 1. 2003.

- Odměny výše uvedené pod body A., B. a C. se neposkytují při skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele a zrušením ve zkušební době.
- Výše odměn se krátí dle rozsahu pracovního úvazku.

**5) Jednorázové odškodnění pozůstalých podle § 271i ZP činí:**

u nezaopatřeného dítěte a manžela/-ky, každému nejméně 240.000,-- Kč, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili ve společné domácnosti se zaměstnancem v úhrmné výši nejméně 240.000,-- Kč.

**V.**

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

- 1) Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat průběžně dle platných norem BOZP.
- 2) Prověrký BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na všech pracovištích za přítomnosti zástupce odborového orgánu, a to v termínu do 15. 4. 2017.
- 3) V případě, že teplota na pracovišti přesáhne 28 stupňů Celsia, bude zaměstnancům zaměstnavatelem zdarma poskytnuta balená voda.

**VI.**

**Vzdělávací činnost**

- 1) Zaměstnavatel v souladu se svými možnostmi a potřebami zabezpečí zvyšování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení.

**VII.**

**Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb**

- 1) Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují využívat prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) účelně a v souladu s právními předpisy o



používání FKSP (vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění) ve prospěch zaměstnanců.

Objem prostředků z FKSP pro zaměstnance při úvazku 1,0 (minimálně 0,5) je použitelný výhradně k účelům stanoveným ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., ve znění vyhlášek č. 510/2002 Sb., č. 100/2006 Sb., č. 355/2007 Sb. a č. 365/2010 Sb., tj.:

**- nejprve jako příspěvek na stravování ve formě stravenek v hodnotě 90,- Kč (ve skladbě 45,- Kč organizace, 25,- Kč FKSP, 20,- Kč zaměstnanec).**

- 2) V případě příznivého zůstatku účtu FKSP lze tyto prostředky využít i jinak, a to na základě dohody mezi oběma smluvními stranami.
- 3) **Z fondu se poskytuje zaměstnancům peněžitý dar**, který při úvazku 1,0 činí:
  - 500,- Kč při životním výročí 50 a 60 let věku a
  - 500,- Kč při pracovním výročí 20 let a každých dalších 5 let práce.

## VIII.

### Závěrečná ustanovení

#### Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva se uzavírá do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce března následujícího roku, s účinností od 1. 1. 2017 s výpovědní dobou v délce 6 měsíců (§ 26 ZP).
- 2) Tuto kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání (ZKV).
- 3) Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.
- 4) Tato kolektivní smlouva obsahuje celkem 9 listů textu. Všechny listy jsou opatřeny parafou obou smluvních stran.
- 5) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

**V Plzni dne: 31. 1. 2017**

**V Plzni dne: 31. 1. 2017**

.....  
**Za výbor odborové organizace**

**MUDr. Oldřich Sojka, předseda**

.....  
**Za zaměstnavatele**

**MUDr. Přemysl Tomašuk, ředitel**