



000046-000/2015-00



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Zdravotní pojišťovnou ministerstva vnitra České republiky,
zastoupenou generálním ředitelem
Ing. Jaromírem Gajdáčkem, Ph.D., MBA

a

Základní organizací Odborového svazu
pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
při Zdravotní pojišťovně ministerstva vnitra České republiky,
zastoupenou předsedkyní
Květoslavou Kopeckou

na období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2018

Obsah

Část	Strana
ČÁST I - Úvodní ustanovení.....	1
Čl. 1 - Vymezení působnosti kolektivní smlouvy.....	1
Čl. 2 - Zákaz diskriminace	1
Čl. 3 - Vymezení práva odborových orgánů.....	1
ČÁST II - Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.....	2
Čl. 4	2
Čl. 5 - Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	3
Čl. 6 - Právo na informace a projednání	3
Čl. 7 - Formy a postup projednávání	4
ČÁST III - Pracovní podmínky zaměstnanců	5
Čl. 8 - Odborný rozvoj zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace, kvalifikační dohoda	5
Čl. 9 - Závodní preventivní péče.....	5
Čl. 10 - Pracovní vztahy	6
Čl. 11 - Odstupné	6
ČÁST IV - Odměňování zaměstnanců	6
Čl. 11 - Mzdy	6
ČÁST V - Pracovní doba a pracovní volno.....	7
Čl. 12 - Pracovní doba a její rozvržení.....	7
Čl. 13 - Překážky v práci a pracovní volno	7
Čl. 14 - Dovolená.....	7
Čl. 15 - Pracovní volno ze zdravotních důvodů (Sick Day).....	8
ČÁST VI - Sociální zabezpečení	8
Čl. 15 - Sociální fond	8
Čl. 16 - Stravování zaměstnanců.....	9
Čl. 17 - Pracovní cesty	9
ČÁST VII - Řešení stížností a pracovních sporů	10
Čl. 18 - Pracovněprávní spory	10
Čl. 19 - Kolektivní spory.....	10
Čl. 20 - Kolektivní vyjednávání	10
ČÁST VIII - Závěrečná ustanovení.....	10
Čl. 21 - Kontrola, změna a přílohy KS	10
Čl. 22 - Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem	11

Příloha č. 1 - Mzdový řád

Příloha č. 2 - Tvorba a čerpání sociálního fondu v roce 2015

ČÁST I - Úvodní ustanovení

Čl. 1 - Vymezení působnosti kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“), uzavřená v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi Zdravotní pojišťovnou ministerstva vnitra České republiky (dále jen „zaměstnavatel“) a zaměstnanci v pracovním poměru, zastupovanými Základní organizací Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví při Zdravotní pojišťovně ministerstva vnitra České republiky (dále jen „odborová organizace“). Kolektivní smlouva vymezuje práva a povinnosti obou smluvních stran v rámci daném právními předpisy.

- Kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- Kolektivní smlouva je uzavřena na období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2018 kromě Části IV – Odměňování zaměstnanců.
- Část IV – Odměňování zaměstnanců se uzavírá na období jednoho kalendářního roku, tj. na období od 1. ledna 2015 do 31. 12. 2015.
- Příloha č. 2 ke KS – Tvorba a čerpání Sociálního fondu se uzavírá na období jednoho kalendářního roku, tj. na období od 1. ledna 2015 do 31. 12. 2015.
- Kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem smluvních stran a je účinná od 1. ledna 2015.

Čl. 2 - Zákaz diskriminace

Zaměstnavatel se zavazuje respektovat ustanovení § 16 zákoníku práce, to je zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního, nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Čl. 3 - Vymezení práva odborových orgánů

Odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem. Odborovým orgánem je pro účely této kolektivní smlouvy Podnikový výbor odborové organizace (dále jen „Podnikový výbor“).

V pracovněprávních vztazích týkajících se zaměstnanců příslušné organizační složky ZP MV ČR jedná člen Podnikového výboru. Jménem Podnikového výboru se kolektivního vyjednávání účastní jeho předseda.

ČÁST II - Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Čl. 4

A. Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Provádět bezplatně na základě písemné dohody s odborovou organizací a zaměstnavatelem srážky ze mzdy členů odborové organizace, výpočet členských příspěvků, jejich srážku ze mzdy a zaslání finančních částek na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu.
2. Důsledně dodržovat své povinnosti, které mu zákoník práce stanoví ve vztahu k odborové organizaci, zejména pak poskytovat informace o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, a to i v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce a s případným převodem zaměstnanců podle § 338 a násl. zákoníku práce.
3. Dodržovat základní odborová práva jako zásadní podmínku udržení sociálního partnerství a zachování sociálního smíru. Jedná se zejména o následující odborová práva garantovaná mezinárodními úmluvami MOP, které Česká republika ratifikovala:
 - a) právo odborově se sdružovat,
 - b) právo kolektivního vyjednávání,
 - c) právo získávat nové členy odborů,
 - d) právo poskytovat svým členům informace,
 - e) právo na schůzovou činnost,
 - f) právo na provádění voleb do odborových orgánů.
4. Dodržovat příslušná ustanovení zákoníku práce (§ 46 a § 61), týkající se účasti odborových orgánů při převádění zaměstnanců a při rozvázání pracovního poměru.
5. Uvolnit zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro výkon odborové funkce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za účelem odborářského vzdělávání, řešení stížností zaměstnanců, výkonu funkce ve vyšších odborových orgánech a činnosti v příslušných odborových orgánech.

B. Odborová organizace se zavazuje:

1. Seznámit členy odborové organizace a ostatní zaměstnance s obsahem KS.
2. Umožnit účast zástupce zaměstnavatele na jednání odborové organizace a Podnikového výboru, v případě, že o takovou účast zaměstnavatel požádá.

C. Smluvní strany se zavazují:

1. Usilovat o zachování sociálního smíru.
2. Respektovat svá vzájemná práva při důsledném dodržování všech platných právních předpisů.
3. Zahájit nejpozději 60 dnů před skončením účinnosti „Části IV – Odměňování zaměstnanců“ kolektivní vyjednávání o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě týkající se této kapitoly na další kalendářní rok.

4. Zahájit nejpozději 60 dnů před skončením účinnosti „přílohy č. 2 ke KS – Tvorba a čerpání Sociálního fondu“ kolektivní vyjednávání o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě týkající se této kapitoly na další kalendářní rok.

Čl. 5 - Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

1. Podnikový výbor má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a závazků vyplývajících z této KS.
2. Zaměstnavatel vytvoří členům Podnikového výboru na ředitelství a pobočkách podmínky pro výkon kontroly. Za tím účelem jim zajistí vstup na svá pracoviště, předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly a podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které členové Podnikového výboru podali.
3. Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, může zaměstnavatel poskytnout údaje jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Čl. 6 - Právo na informace a projednání

1. Zaměstnavatel se zavazuje prostřednictvím Podnikového výboru informovat zaměstnance zejména o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele (pololetní a roční rozbor hospodaření, výroční zpráva),
 - b) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele (pololetně),
 - c) vývoji mezd a jejich jednotlivých složek, průměrné mzdě; písemnou informaci poskytne pravidelně 1 x ročně, a to vždy do 31. 3. následujícího kalendářního roku,
 - d) zamýšlených strukturálních změnách zaměstnavatele, jeho racionalizačních nebo organizačních opatření a opatření ovlivňujících zaměstnanost,
 - e) stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (pololetně),
 - f) bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce (1 x ročně),
 - g) nabídky volných pracovních míst obsazovaných na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další trvání pracovního poměru těch zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou; nabídku volných míst uveřejní zaměstnavatel na příslušné intranetové stránce.
2. Zaměstnavatel projedná s Podnikovým výborem nejpozději však ve lhůtě jednoho měsíce před svým rozhodnutím:
 - a) návrh objemu mzdových prostředků stanovených zdravotně pojistným plánem předkládaném na další období,
 - b) změny organizace práce,

- c) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
 - d) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
 - e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí souvisejících s péčí o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních služeb, a kulturních a sportovních potřeb,
 - g) další opatření, která se týkají nejméně 10 % zaměstnanců zaměstnavatele nebo některého z jeho organizačních útvarů.
3. Podnikový výbor je povinen informovat zaměstnance o průběhu kolektivního vyjednávání ve věci uzavření KS a o výsledcích a závěrech, které vyplynuly z jednání se zaměstnavatelem.
 4. Zaměstnanci mají právo v rámci kolektivního vyjednávání předkládat náměty pro KS prostřednictvím Podnikového výboru.

Čl. 7 - Formy a postup projednávání

1. Podnikový výbor je povinen vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276 odst. 5 zákoníku práce). Smluvní strany se dohodly, že pro tyto účely budou využívat intranet zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen při použití intranetu dodržovat zásady ochrany osobních údajů a bezpečnostní zásady provozu IS v souladu s příslušnými právními předpisy.
2. V souladu s článkem 6 této KS bude plnění sjednaných závazků projednáno na schůzkách zaměstnavatele nebo jím pověřených vedoucích zaměstnanců a členů Podnikového výboru, a to v termínech podle předem sjednaného plánu. V případě mimořádných situací dotýkajících se zásadním způsobem práv zaměstnanců, má kterákoliv smluvní strana právo kdykoli požádat druhou smluvní stranu o svolání jednání členů Podnikového výboru a zaměstnavatele nebo jím pověřených vedoucích zaměstnanců k projednání záležitostí, které mají zvláštní a prioritní význam. Smluvní strany se dohodly, že na těchto mimořádných jednáních zabezpečí odpovídající účast zástupců obou smluvních stran.
3. Týká-li se projednání závazků sjednaných v čl. 6 odst. 1 písm. d) a odst. 2 písm. b), d), a g) této KS, zavazuje se zaměstnavatel předat členům Podnikového výboru veškeré podklady spolu s navrhovanými opatřeními včetně odůvodnění, a to písemně - elektronicky na adresu předsedy Podnikového výboru alespoň 10 pracovních dní před termínem jednání. Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko, případně i návrhy na opatření písemně - elektronicky na adresu vedoucího oddělení personálního (dále jen „OPer“) alespoň 2 pracovní dny před termínem jednání.
4. Z jednání zaměstnavatele nebo jím pověřených vedoucích zaměstnanců a členů Podnikového výboru podle odst. 2 je pořízen do 5 pracovních dní zápis ve dvou vyhotoveních. Zápis pořizují obě smluvní strany a to střídavě. Jeho správnost a věcný obsah potvrdí svým podpisem zaměstnavatel nebo jím pověřený vedoucí zaměstnanec a člen Podnikového výboru. Každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení zápisu.

ČÁST III - Pracovní podmínky zaměstnanců

Čl. 8 - Odborný rozvoj zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace, kvalifikační dohoda

1. S cílem zkvalitnit práci zaměstnanců a umožnit jim zvyšování a prohlubování kvalifikace v rámci péče o odborný rozvoj zaměstnanců se zaměstnavatel zavazuje podporovat a umožňovat zaměstnancům tyto aktivity podle svých potřeb a možností, nejdříve však po uplynutí zkušební doby. Bude rovněž podporovat u zaměstnanců studium jazyků.
2. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace na základě kvalifikační dohody uzavřené v souladu s ustanovením § 234 zákoníku práce, jejíž součástí bude zejména:
 - a) závazek zaměstnavatele umožnit zvýšení kvalifikace a poskytovat zaměstnanci po dobu zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 232 zákoníku práce),
 - b) závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.

Zaměstnanci nevznikne povinnost k úhradě nákladů uvedených v kvalifikační dohodě, pokud budou naplněny důvody uvedené v ustanovení § 235 odst. 3 zákoníku práce.

3. Kvalifikační dohodu lze uzavřít i v případě prohlubování kvalifikace zaměstnance, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč. V takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.
4. Podmínky uzavření kvalifikační dohody a délky závazku setrvat v pracovním poměru po ukončení studia odpovídající délce studia a výši nákladů stanoví zaměstnavatel svým předpisem po projednání s Podnikovým výborem.
5. Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností a v zájmu dalšího odborného rozvoje zaměstnanců vysílat vybrané zaměstnance na odborná školení, kurzy a stáže. V souvislosti s tím bude organizovat pracovní porady za účelem výměny zkušeností a dále zajistí zpřístupnění odborné literatury, s cílem umožnit těmto zaměstnancům další odborný rozvoj.

Čl. 9 - Závodní preventivní péče

1. V souvislosti s výkonem práce zaměstnavatel zabezpečí ve smyslu platných právních předpisů ochranu zdraví zaměstnanců včetně jeho podpory. Podmínky zajišťování závodní preventivní péče stanoví zaměstnavatel vnitřním aktem řízení po projednání s Podnikovým výborem.
2. Z důvodu odborného posouzení zdravotní způsobilosti pro výkon práce jsou uchazeči o zaměstnání povinni podrobit se vstupní lékařské prohlídce u lékaře určeného zaměstnavatelem.
3. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany při práci včetně nákladů na pracovní lékařské služby hradí zaměstnavatel.

Čl. 10 - Pracovní vztahy

1. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců upravuje pracovní řád, který vydává zaměstnavatel jen s předchozím písemným souhlasem Podnikového výboru.
2. Zaměstnavatel se zavazuje informovat 1x měsíčně člena Podnikového výboru o nově sjednaných a ukončených pracovních poměrech na ředitelství a pobočkách.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že v zájmu svém i zaměstnanců bude v odůvodněných případech přistupovat k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Čl. 11 - Odstupné

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (tzv. organizační důvody) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle § 67 zákoníku práce ve výši:
 - 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
2. Zaměstnanci se zvyšuje zákonné odstupné podle § 67 zákoníku práce (viz. odst. 1) o trojnásobek průměrného výdělku v případě, že u něho dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejpozději ke dni účinnosti organizační změny (zrušení pracovního místa).
3. 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.
4. Odstupné bude vyplaceno zaměstnanci po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele.

ČÁST IV - Odměňování zaměstnanců

Čl. 11 - Mzdy

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že ve srovnání s rokem 2014 navýší celkový objem mzdových prostředků pro rok 2015 o 5,5 %.
2. Ostatní mzdové složky budou zaměřeny především na stabilizaci zaměstnanců a jejich stimulaci s cílem dosáhnout co nejlepších pracovních výsledků a zvýšení efektivity jejich práce.
3. Způsob odměňování zaměstnanců upravuje Mzdový řád, včetně příloh (Příloha č. 1), který je nedílnou součástí této KS.

ČÁST V - Pracovní doba a pracovní volno

Čl. 12 - Pracovní doba a její rozvržení

1. Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně.
2. Přestávku v práci na jídlo a oddech musí zaměstnanci vyčerpat nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby. Začátek a konec přestávky na jídlo a oddech stanoví pro zaměstnance ředitelství generální ředitel a pro zaměstnance poboček ředitel pobočky v rozmezí od 11:00 hodin do 14:00 hodin.
3. Zaměstnancům je stanovena pružná pracovní doba
Zaměstnavatel uplatňuje měsíční formu (druh) pružné pracovní doby, kdy při tomto druhu rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba uplatněna zaměstnancem nejdéle v měsíčním vyrovnávacím období. Měsícem se pro tyto účely rozumí příslušný kalendářní měsíc.
Zaměstnavatel stanovuje tento způsob rozvržení pružné pracovní doby: základní úsek pracovní doby, tzv. základní pracovní doba, v jednotlivých dnech je v časovém úseku od 9:00 do 14:00 hodin. V rámci tohoto základního úseku pracovní doby je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti a vykonávat práci. Volitelný úsek pracovní doby, tzv. volitelná pracovní doba, kdy si zaměstnanec volí sám začátek a konec pracovních směn tak, aby zaměstnavatelem určený fond pracovní doby odpracoval v rámci čtyřtýdenního pracovního období, tj. 4x stanovenou týdenní pracovní dobu, je stanoven v jednotlivých dnech v časovém úseku od 6:30 do 18:30 hodin. celková délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
4. Podrobné podmínky pro uplatňování pružného rozvržení pracovní doby stanoví zaměstnavatel ve svém pracovním řádu.

Čl. 13 - Překážky v práci a pracovní volno

1. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnanci v případě, že je zaměstnanec uvolněn pro výkon funkce vedoucího letního dětského tábora, nebo pro jinou aktivitu související s dětskou prázdninovou rekreací organizovanou zaměstnavatelem pro děti zaměstnanců a to na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na dobu tří týdnů v kalendářním roce, za předpokladu, že uvolnění zaměstnance nebrání vážné provozní důvody.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % průměrného výdělku, a to do doby odstranění příčin vzniku této překážky.
3. Ostatní překážky v práci na straně zaměstnance upravují ustanovení §191 až §206 zákoníku práce.

Čl. 14 - Dovolená

1. Dovolená za kalendářní rok se prodlužuje o jeden týden nad zákonem stanovenou výměru (§ 213 odst. 1 zákoníku práce).
2. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem Podnikového výboru.
3. Zaměstnavatel bude při stanovení rozvrhu čerpání dovolené přihlížet ke svým provozním důvodům a k oprávněným zájmům zaměstnanců.

Čl. 15 - Pracovní volno ze zdravotních důvodů (Sick Day)

1. Zaměstnavatel poskytne, pokud tomu nebrání provozní důvody, zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno z důvodu překážky v práci, která je způsobena zdravotní indispozicí zaměstnance. Toto pracovní volno není překážkou v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti ve smyslu § 191 zákoníku práce.
2. Pracovní volno lze poskytnout pouze v rozsahu celého pracovního dne a maximálně tři pracovních dnů (směny) v kalendářním roce.
3. O poskytnutí pracovního volna podle článku 15 bodu 1 žádá zaměstnanec, pokud možno předem, nadřízeného vedoucího zaměstnance.
4. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy, která bude odpovídat výši mzdy, kterou by zaměstnanec - nebyť překážky v práci - jinak obdržel (tj. základní mzda + osobní příplatek + příplatek za vedení; u zaměstnanců se sjednanou mzdou – výše sjednané mzdy). Na den poskytnutí tohoto volna se neuplatní pružná pracovní doba.

ČÁST VI - Sociální zabezpečení

Čl. 15 - Sociální fond

A.

1. Sociální fond vytváří zaměstnavatel na základě KS pro příslušný kalendářní rok. Přitom vychází z ustanovení § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu limitu, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „fond“) k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců.
2. Fond se vytváří jednotným přidělem ve výši 2 % z ročního objemu vyplacených mzdových prostředků a dalšími příjmy (splátky z půjček, ostatními převody, přidělem ze zisku po zdanění apod.) Tento přiděl je povinný a zaručený. Přiděl do fondu je realizován zálohově v průběhu příslušného kalendářního roku.
3. V případě, že přiděl do fondu nebude možné z důvodu nevyrovnaného hospodaření realizovat podle odst. 2, bude jeho výše a užití upravena dodatkem ke KS.
4. Tvorbu a rozsah užití fondu na další kalendářní rok stanoví zaměstnavatel v rámci kolektivního vyjednávání před zapracováním do zdravotně pojistného plánu. Podnikový výbor spolurozhoduje o čerpání fondu ve smyslu ustanovení § 225 zákoníku práce. Rozsah užití fondu vždy na kalendářní rok je uveden v příloze č. 2 ke KS - Tvorba a čerpání sociálního fondu, která je nedílnou součástí KS. Změny v užití fondu provádějí smluvní strany formou dodatku k této KS.

B. Poskytování příspěvku na penzijní připojištění, kapitálové životní pojištění a důchodové pojištění

1. Podmínky poskytování příspěvku

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho vlastního výběru pouze jeden z uvedených typů příspěvků ve výši 400,- Kč s tím, že výše této finanční částky odpovídá

minimálně finanční částce, kterou ukládá zaměstnanec a to:

- a) příspěvek na penzijní připojištění nebo
- b) příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo
- c) příspěvek na kapitálové životní pojištění nebo
- d) příspěvek na důchodové pojištění

Příspěvek zaměstnavatel poskytne zaměstnanci následující měsíc po uplynutí tří měsíců trvání pracovního poměru, nebo po uplynutí zkušební doby, a to i v případě, že má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu minimálně 0,6 stanovené týdenní pracovní doby a pracovní poměr byl sjednán minimálně na dobu 1 roku.

Podmínkou pro poskytování příspěvku dále je, že má zaměstnanec uzavřenou smlouvu buď o penzijním připojištění se státním příspěvkem nebo kapitálovém životním nebo důchodovém pojištění se státní podporou s příslušným fondem nebo pojišťovnou s tím, že tyto subjekty ve své činnosti zabezpečují životní a důchodové pojištění a mají souhlas k výkonu této činnosti na území České republiky.

Nedílnou součástí žádosti o poskytnutí příspěvku (viz vývěska, OPer, šablony a formuláře, formuláře pro zaměstnance) je kopie příslušné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a pojišťovacím subjektem a dohoda srážkách ze mzdy (viz vývěska, OPer, šablony a formuláře, formuláře pro zaměstnance) v souladu s ustanovením § 327 zákoníku práce.

Žádost o poskytnutí příspěvku vyřizuje zaměstnanec OPer včetně zajištění úhrady na účet zaměstnance a následné kontroly plnění podmínek poskytování příspěvku.

2. Zánik poskytování příspěvku

Právo na poskytování příspěvku zaniká v případě, že nebudou ze strany zaměstnance splněny podmínky uvedené v bodě 1 a dále:

- a) při ukončení platnosti smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a pojišťovacím subjektem,
- b) při zániku pojišťovacího subjektu bez likvidace kdy všechna práva a povinnosti přecházejí na jeho právního nástupce,
- c) při skončení pracovního poměru zaměstnance,
- d) při neomluvené absenci zaměstnance trvající více jak 2 pracovní dny v průběhu kalendářního roku,
- e) v případě, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin.

Čl. 16 - Stravování zaměstnanců

1. Zaměstnavatel uhradí příspěvek na závodní stravování, který poskytuje zaměstnancům za podmínky, že odpracují nejméně 3 hodiny stanovené denní pracovní doby. Za stravování se považuje i stravování poskytované formou stravenek u organizace, která zajišťuje veřejné stravování.
2. Podmínky stravování a výši příspěvku zaměstnavatele stanoví zaměstnavatel po projednání s Podnikovým výborem. Výše příspěvku na stravování ze sociálního fondu je stanovena v příloze č. 2 KS - Tvorba a čerpání sociálního fondu.

Čl. 17 - Pracovní cesty

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu cestovní náhrady v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 151 až § 190).

ČÁST VII - Řešení stížností a pracovních sporů

Čl. 18 - Pracovněprávní spory

1. Stížnosti a podněty zaměstnanců na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu je povinen řešit pověřený vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele a na žádost zaměstnance může tohoto zaměstnance zastupovat pověřený člen Podnikového výboru. Stížnost musí být projednána a učiněn závěr do 30ti kalendářních dnů ode dne doručení stížnosti zaměstnancem jedné ze smluvních stran této KS. O výsledku projednání stížnosti nebo podnětu musí být zaměstnanec vyrozuměn do 10 pracovních dní ode dne projednání.
2. Uvedeným postupem není dotčeno právo zaměstnanců uplatňovat své individuální nároky vyplývající z této KS soudní cestou.

Čl. 19 - Kolektivní spory

1. Kolektivní spory a jejich řešení upravují příslušná ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Jsou to spory o uzavření kolektivní smlouvy, její změnu a dále spory o plnění závazků sjednaných v této KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.
2. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům, a to zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání, obvyklých mezi smluvními partnery.
3. Smluvní strany se dohodly, že spory z plnění KS budou řešeny společným jednáním.

Čl. 20 - Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání o uzavření KS na období bude zahájeno nejpozději do 31. 10. 2018.

ČÁST VIII - Závěrečná ustanovení

Čl. 21 - Kontrola, změna a přílohy KS

1. Závazky přijaté touto KS, jejich plnění a dodržování bude kontrolováno společně smluvními stranami dvakrát v kalendářním roce na společném zasedání Podnikového výboru a zástupců zaměstnavatele.
2. Změnu této KS je možno provést po vzájemné dohodě formou písemných očíslovaných dodatků. Smluvní strany jsou povinny projednat písemné návrhy těchto dodatků do 14ti dnů ode dne jejich doručení jedné ze smluvních stran.
3. Nedílnou součástí této KS jsou přílohy č. 1 Mzdový řád a č. 2 Tvorba a čerpání sociálního fondu.

Čl. 22 - Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem

1. Tato KS je vyhotovena ve třech stejnopisech, z nichž každé smluvní straně přísluší po jednom výtisku. Třetí výtisk předá pověřený zástupce Podnikového výboru Odborovému svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví.
2. Smluvní strany se dohodly, že zabezpečí uložení KS po dobu nejméně 5 let ode dne skončení doby její platnosti.
3. V souladu s ustanovením § 29 zákoníku práce seznámí účastníci KS s jejím obsahem i se všemi změnami zaměstnanec nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření, a to tím způsobem, že zaměstnavatel umístí úplné znění KS na vývěsku intranetu zaměstnavatele.

V Praze dne 10. 12. 2014



Ing. Jaromír Gajdáček, Ph.D., MBA
generální ředitel
Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra
České republiky

Květoslava Kopecká
předsedkyně
Základní organizace Odborového svazu
pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra
České republiky

