

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

s účinností od 1. 8. 2013

uzavřená mezi

Státním pozemkovým úřadem ČR, se sídlem Husinecká 1024/11a, 130 00 Praha 3
Žižkov, **zastoupeným ústředním ředitelem JUDr. Petrem Šťovíčkem, Ph.D.**,
(dále jen „zaměstnavatel“).

a

Podnikovým výborem odborových organizací Státních pozemkových úřadů Odborového svazu státních orgánů a organizací, se sídlem Senovážné nám. 978/23, 110 00 Praha 1,
zastoupeným předsedkyní paní Janou Štillerovou, jako zástupcem zaměstnanců Státního pozemkového úřadu.
(dále jen „PV“).

Obsah:

- Část I ÚVODNÍ USTANOVENÍ
článek 1 Předmět kolektivní smlouvy
článek 2 Závaznost a působnost smlouvy
článek 3 Zachování odborových práv
- Část II PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE
článek 4 Materiální podmínky
článek 5 Organizační podmínky
článek 6 Ochrana funkcionářů odborové organizace
- Část III PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI
článek 7 Povinnosti související se vznikem a zánikem pracovního poměru
článek 8 Pracovní doba a doba odpočinku
článek 9 Pracovní cesty a cestovní náhrady
článek 10 Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)
- Část IV PLATY
článek 11 Splatnost platu
článek 12 Zařazování zaměstnanců do platových tříd
článek 13 Zařazování zaměstnanců do platových stupňů
- Část V SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCU
článek 14
- Část VI BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (dále jen BOZP)
článek 15
- Část VII VZDĚLÁVACÍ ČINNOST
článek 16
- Část VIII FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH SLUŽEB (dále jen FKSP)
článek 17
- Část IX ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ A PRACOVNÍCH SPORU
článek 18
- Část X ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
článek 19

Část I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 Předmět kolektivní smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a vymezuje práva a povinnosti obou smluvních stran.
2. Tato smlouva vychází z příslušných ustanovení obecně závazných předpisů a má charakter podnikové kolektivní smlouvy ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.
3. V této smlouvě je používán jednotný pojem „zákoník práce“ pro zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Článek 2 Závaznost a působnost smlouvy

1. Smlouva je závazná pro smluvní strany a vztahuje se bez ohledu na členství v odborech na všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli.

Článek 3 Zachování odborových práv

1. Smluvní strany se zavazují zabezpečit zachování odborových práv, a to zejména práva svobodného sdružování zaměstnanců a kolektivního vyjednávání v souladu s obecně závaznými právními předpisy.
2. Příslušným odborovým orgánem se pro účely této smlouvy rozumí Podnikový výbor při Státním pozemkovém úřadu (dále jen „PV,“) v záležitostech:
 - a) informování a projednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dle příslušných ustanovení zákoníku práce
 - b) kolektivní vyjednávání, vyjednávání obsahu a uzavírání podnikové kolektivní smlouvy
 - c) spolurozhodování o přidělu do FKSP a o jeho čerpání
 - d) vyjednávání obsahu a vydání předchozího písemného souhlasu s vydáním nebo změnou pracovního řádu
 - e) projednání stanovení nebo úprav systemizace pracovníků v organizaci
 - f) projednání organizačního řádu zaměstnavatele a vnitropodnikových směrnic (vnitřních předpisů) stanovujících platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec
 - g) projednání hromadného propouštění zaměstnanců

V ostatních případech jsou příslušnými odborovými orgány odborové organizace jednotlivé výbory základních organizací.

3. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude respektovat právo příslušného orgánu na informace a projednání v souladu s § 276 až § 299 zákoníku práce.

Část II. PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Článek 4 Materiální podmínky

1. Zaměstnavatel se zavazuje provádět se souhlasem členů odborové organizace měsíční srážky členských příspěvků na příslušné účty dle podkladu příslušného odborového orgánu.
2. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude pravidelně měsíčně poskytovat PV přehled srážek členských příspěvků jednotlivých členů odborové organizace pro účely uplatňování daňově odpočitatelné položky.
3. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění o daních z příjmů.
4. Zaměstnavatel v rámci svých možností poskytne odborovým organizacím pro zajištění jejich činnosti v potřebném rozsahu kancelářské prostory, kancelářské potřeby, výpočetní, rozmnožovací a spojovou techniku a v rámci provozních možností přístup k internetu.
5. Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností dopravní prostředky pro pracovní cesty členů odborové organizace, případně uhradí účelně vynaložené cestovné náhrady.

Článek 5 Organizační podmínky

1. Smluvní strany se dohodly, že odborové organizace, její orgány a funkcionáři budou vyvíjet svou činnost především mimo pracovní dobu, a to zejména pokud jde o schůzovou činnost. Zaměstnavatel nebude vyžadovat uplatnění této zásady při organizování odborových konferencí a předem oznámených jednáních odborových organizací (např. jednání na odborovém svazu, jednání podnikového výboru).
2. Zaměstnavatel poskytne, pokud to dovolí provozní podmínky, funkcionářům odborových orgánů v případech nezbytné potřeby pracovní volno s náhradou mzdy ve výši alikvótní části základního měsíčního platu, a to pouze v rozsahu potřebném k zabezpečení naléhavých úkolů vyplývajících z činnosti odborových organizací (jednání odborových orgánů, školení pro odborové funkcionáře, kolektivní vyjednávání, pracovní schůzky se zaměstnavatelem). O uvolnění požádá funkcionář příslušného odborového orgánu svého nadřízeného zaměstnance alespoň 7 pracovních dní před termínem požadovaného volna.

3. Bude-li výjimečně organizována odborová akce na dobu delší než dva dny, může zaměstnavatel požadovat refundaci platu zúčastněných odborových funkcionářů.
4. Za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednání a za účelem plnění povinností odborové organizace podle ustanovení § 276 odst. 6 zákoníku práce vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti, jako zástupce zaměstnanců, o závěrech a projednání se zaměstnavatelem, se smluvní strany dohodly, že bude využit podnikový intranet.

Článek 6

Ochrana funkcionářů odborové organizace

1. Ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením se členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem se řídí ustanovením § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. V době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas s ukončením pracovního poměru jejich člena.
2. PV je povinen předkládat zaměstnavateli aktuální seznam funkcionářů, na které se tato ochrana vztahuje, a to vždy nejpozději do 10 dnů od jakékoli změny v tomto seznamu týkající se skladby členů odborového orgánu, na které se ochrana dle odst. 1 vztahuje

Část III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI

Článek 7

Povinnosti související se vznikem a zánikem pracovního poměru

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.
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, popřípadě vnitřními předpisy.
3. Zaměstnavatel bude pololetně PV předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.
4. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP je zaměstnavatel povinen předem projednat s PV.
5. Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci (PV) o předchozí souhlas (§ 61 odst. 2 ZP). Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

6. V případě hromadného propouštění je zaměstnavatel povinen vůči příslušnému odborovému orgánu řídit se § 62 odst. 2 zákoníku práce. Předmětem jednání s PV je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnávání na jiných pracovištích.
7. S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámí zaměstnavatel PV dle potřeby.
8. Zaměstnanci, kteří mají sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, nejméně jeden týden předem.
9. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, písemně oznámí zaměstnavatel zaměstnanci včas, zpravidla jeden týden předem. Písemné oznámení je podmínkou platnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele.
10. 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:

1 násobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

2 násobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

3 násobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Článek 8

Pracovní doba a doba odpočinku

1. Délka stanovené pracovní doby je maximálně 40 hodin týdně. Pracovní doba je stanovena jako pružná. Základní pracovní doba, v níž je zaměstnanec povinen být na pracovišti, se stanoví od 8.30 do 14.00 hodin. Úřední hodiny jsou stanoveny ve dnech pondělí a středa od 8.00 do 17.00 hodin; v této době je povinen příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec zajistit chod pracoviště. Volitelná pracovní doba na začátku a konci pracovní doby se stanoví od 6.00 hod. do 18.00 hod. tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin (§ 85 ZP).
2. Délka vyrovnávacího období u pružné pracovní doby se stanoví na kalendářní měsíc.
3. Pro potřeby cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců v době důležitých osobních překážek v práci a dalších náhrad stanovených v § 85 odst. 5 ZP, se pracovní doba stanoví jako rovnoměrně rozvržená se začátkem a koncem pracovní doby takto 8.00 – 16.30 hodin.
4. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce.

Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a neposkytují se na začátku a konci pracovní doby

5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům 4 dny zdravotního volna za kalendářní rok s náhradou platu ve výši průměrného výdělku bez nutnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti. O udělení tohoto zdravotního volna musí zaměstnanec požádat svého nadřízeného.
6. Základní výměra dovolené činí 5 týdnů. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

Článek 9

Pracovní cesty a cestovní náhrady

1. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel.
2. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné dle vyhlášky č. 472/2012 Sb., ve výši:

72,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

110,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,

165,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

3. Bylo-li zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto bezplatné jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, přísluší zaměstnanci stravné snížené dle vnitřního předpisu zaměstnavatele.
4. Při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů, zaměstnavatel upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dni, je-li to pro zaměstnance výhodnější.
5. Odpracuje-li zaměstnanec na svém pracovišti v místě výkonu práce minimálně 3 hodiny a současně vykoná v tomtéž kalendářním dni pracovní cestu v trvání 5 a více hodin, přísluší mu vedle nároku na stravné i nárok na stravenku veřejného stravování.

Článek 10

Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší náhrada platu za první 3 dny trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény ve výši 30% průměrného výdělku.

Tato náhrada platu přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada platu nebo se mu plat nekrátí.

část c) bod 5 této kolektivní smlouvy

Část IV. PLATY

Článek 11 Splatnost platu

Pravidelný výplatní termín je stanoven na 14. den následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na plat vzniklo, pokud je tento den dnem pracovním, jinak do nejbližšího dřívějšího pracovního dne, který 14. dni v měsíci předchází. Výplatní lístek bude předán zaměstnanci do 1 týdne od poukázání platu na účet zaměstnance.

Plat se vyplácí na pracovišti (§ 142 odst. 3 ZP). Na základě dohody se zaměstnancem zasílá zaměstnavatel ve výplatním termínu plat na účet zaměstnance.

Článek 12 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. Zařazení do platové třídy se vždy provádí na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje

Článek 13 Zařazování zaměstnanců do platových stupňů

Zaměstnanci budou zařazováni do platových stupňů v souladu s nařízením vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č.564/2006 Sb., podle délky započitatelné praxe.

Část V. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCU

Článek 14

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet řádné pracovní podmínky umožňující kvalitní, hospodárný a bezpečný výkon práce.
2. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku, zajišťující smluvním lékařem, nese zaměstnavatel.
3. Zaměstnavatel zabezpečí pravidelné proškolení řidičů referentských služebních vozidel.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenku, pokud zaměstnanec vykonal práci pro zaměstnavatele alespoň 3 hodiny v daném dni.
5. Stravenka se neposkytuje zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu, při které mu přísluší stravné dle vyhlášky č. 472/2012 Sb. (s výjimkou uvedenou v části III., písm. c), bod 5 této kolektivní smlouvy.

Část VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 15

1. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP“) je řešena v souladu s obecně závaznými předpisy, zejména zákoníkem práce, pracovním řádem zaměstnavatele, normami a požadavky na bezpečnou práci tak, aby především chránil životy a zdraví zaměstnanců.
2. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat 1x za 2 roky zaměstnancům, 1x za 3 roky vedoucím zaměstnancům.
3. Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat pracovnělékařskou péči ve smyslu obecně závazných předpisů a v rozsahu stanoveném těmito předpisy.

Část VII. VZDĚLÁVACÍ ČINNOST

Článek 16

1. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami zabezpečí zvyšování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení.
2. Je-li uzavřena kvalifikační dohoda v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 5 let.
3. Je-li uzavřena kvalifikační dohoda při prohlubování kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 5 let.

Část VIII. FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

Článek 17

1. Základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny ve smyslu vyhlášky č. 114/2002 Sb., v platném znění, o fondu kulturních a sociálních potřeb.
2. Zaměstnavatel informuje PV o stavu rozpočtu FKSP dvakrát ročně, vždy ke konci roku a k pololetí.

3. Prostředky FKSP se využijí následujícím způsobem:

Stravování

Zaměstnavatel poskytuje z prostředků FKSP na jednu stravenku veřejného stravování v nominální hodnotě 80,- Kč, částku 10,- Kč, z rozpočtu zaměstnavatele částku 44,- Kč, zaměstnanec uhradí částku 26,- Kč.

4. O využití zbývajících objemu financí v rozpočtu FKSP spolurozhoduje v souladu s vyhláškou 114/2002 Sb. PV se zaměstnavatelem. Za tím účelem se strany zavazují vytvořit nezávisle na této smlouvě Zásady využití prostředků FKSP. Do vydání Zásad je jakékoliv poskytnutí prostředků z FKSP podmíněno předchozím písemným souhlasem PV.

Část IX. ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ A PRACOVNÍCH SPORU

Článek 18

V zájmu předcházení pracovněprávním sporům se smluvní strany dohodly, že zabezpečí, aby podání (stížností, oznámení, podněty) zaměstnanců podané k uplatnění individuálních nároků vyplývajících z této smlouvy byly řešeny v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnanci svá podání mohou uplatňovat u zaměstnavatele nebo příslušného odborového orgánu. O výsledku nebo průběhu jednání vyrozumí zaměstnance písemně ta strana, u které bylo podání uplatněno, a to nejpozději do 30 dnů ode dne doručení.

Řešení kolektivních sporů upravují příslušná ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům zejména důsledným uplatňování všech forem a způsobů jednání obvyklých mezi smluvními stranami.

Část X. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 19

1. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 8. 2013 a uzavírá se na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců.
2. Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu v kterémkoliv ustanovení, režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
3. Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření a to prostřednictvím e-mailu zasláného hromadně každému zaměstnanci. Kolektivní smlouva bude rovněž trvale umístěna a aktualizována na intranetu, kde bude dostupná všem zaměstnancům. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

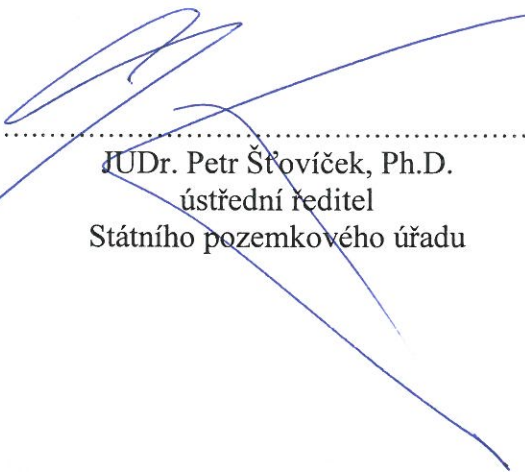
4. Podpisem této kolektivní smlouvy pozbývají platnosti všechny doposud uzavřené kolektivní smlouvy mezi dosavadními zaměstnavateli a odborovými organizacemi, z nichž přešly práva a povinnosti dnem 1. 1. 2013 na SPÚ.
5. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve 3 exemplářích, z nichž každý má právní sílu originálu.

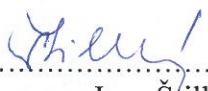
V Praze dne 18. 7. 2013

STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD
Husinecká 1024/11a
130 00 Praha 3

6

Ev.č. 20-2068-3212
Odborový svaz státních úřadů a organizací
PODNIKOVÝ VÝBOR
odborových organizací Státních
pozemkových úřadů OS SOO
Senovážné nám. 978/23, 110 00 Praha 1


.....
JUDr. Petr Šťovíček, Ph.D.
ústřední ředitel
Státního pozemkového úřadu


.....
Jana Štillerová
předsedkyně PV odborových organizací
Státních pozemkových úřadů OS SOO