

# **Kolektivní smlouva**

**2017**

Odborový svaz pracovníků knihoven, IČO 499251  
Základní organizace v  
Městské knihovně Česká Lípa, příspěvková organizace  
registrační číslo 42-0129-3501  
zastoupená předsedkyní Simonou Bůžkovou

a

Městská knihovna Česká Lípa,  
příspěvková organizace  
Sídlem Česká Lípa, nám. T. G. Masaryka 170  
IČO 360 171  
zastoupená ředitelkou PhDr. Danou Kroulíkovou

uzavírají ve smyslu příslušných ustanovení **Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. § 22** a **Zákona o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb.**

## ***Kolektivní smlouvu na rok 2017***

## Obsah

<b>Část I. Všeobecná ustanovení .....</b>	<b>4</b>
Účastníci, účel a rozsah .....	4
Rozsah, platnost a účinnost .....	4
Závazky zaměstnavatele .....	5
Závazky odborové organizace .....	6
Právo odborové organizace na spolurozhodování a na kontrolu .....	7
Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace .....	8
Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům .....	8
Předcházení individuálním a kolektivním sporům .....	9
<b>Část II. Pracovní poměr .....</b>	<b>10</b>
Pracovní smlouva a výpověď .....	10
Odstupné .....	12
<b>Část III. Pracovně právní nároky a podmínky .....</b>	<b>13</b>
Pracovní doba .....	13
Práce přesčas .....	14
Nepřetržitý odpočinek mezi směnami .....	15
Dny pracovního klidu .....	15
<b>Část IV. BOZP .....</b>	<b>16</b>
BOZP .....	16
Předcházení ohrožení života a zdraví při práci .....	16
Pracovně lékařská péče .....	18
<b>Část V. Platy .....</b>	<b>19</b>
Obecná ustanovení o platu .....	19
Cestovní náhrady .....	20
<b>Část VI. Překážky v práci .....</b>	<b>20</b>
Překážky v práci na straně zaměstnance .....	20
Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	22
Dovolená .....	22
<b>Část VII. Péče o zaměstnance .....</b>	<b>23</b>
Pracovní podmínky zaměstnanců .....	23
Odborný rozvoj zaměstnanců .....	24
Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	24
Stravování zaměstnanců .....	25
<b>Část VIII. Náhrada škody .....</b>	<b>25</b>
Odpovědnost zaměstnance za škodu .....	25
<b>Část IX. Závěrečná ustanovení .....</b>	<b>26</b>

**Část I.**  
**Všeobecná ustanovení**  
**Účastníci, účel a rozsah**

**Odst. 1**

Tato Kolektivní smlouva<sup>1</sup> je uzavřena mezi Městskou knihovnou Česká Lípa, p. o.<sup>2</sup> a Odborovým svazem pracovníků knihoven, Základní organizací v Městské knihovně Česká Lípa, p. o.<sup>3</sup>, která zastupuje všechny zaměstnance zaměstnavatele.

**Odst. 2**

KS upravuje individuální a kolektivní pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

**Odst. 3**

KS uzavírají obě smluvní strany v souladu se zákony a dalšími právními předpisy. Podmínky v pracovních smlouvách jednotlivých zaměstnanců mohou být sjednány pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví tato KS.

**Odst. 4**

Obě smluvní strany budou usilovat o zachování sociálního smíru.

**Rozsah, platnost a účinnost**

**Odst. 1**

Tato KS se uzavírá pro období od data podpisu do podpisu smlouvy další, nejdéle však do **30. 6. 2018**.

**Odst. 2**

Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS. O návrhu je druhá strana povinna jednat nejpozději do 5 dnů od doručení návrhu. Návrh na jednání o změně nebo doplnění se doručuje v písemné podobě do rukou předsedkyně odborové organizace.

---

<sup>1</sup> dále jen „KS“

<sup>2</sup> dále jen „zaměstnavatel“

<sup>3</sup> dále jen „odborová organizace“

### **Odst. 3**

KS nemůže být v době platnosti vypovězena ani jednou ze smluvních stran.

### **Odst. 4**

Tato KS je závazná pro obě smluvní strany, které ji podepsaly a rovněž pro jejich případné právní nástupce.

### **Odst. 5**

Účinnost KS začíná prvním dnem období, na které byla KS uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud dále není stanoveno jinak.

## **Závazky zaměstnavatele**

### **Odst. 1**

Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.

### **Odst. 2**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat výboru Základní organizace Odborového svazu pracovníků knihoven<sup>4</sup> informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této KS, a to ve všech případech nejpozději 14 pracovních dnů před přijetím příslušného rozhodnutí nebo opatření nebo nejpozději 14 pracovních dnů po uzavření a zhodnocení příslušné agendy. Nejméně však 2x ročně k 30. 6. a 31. 12., zvláště pak v případech týkajících se většího počtu zaměstnanců, za který se považují nejméně 3 zaměstnanci. Ve výjimečných případech, které nestrpí odklad nebo pro časovou tíseň je možné se dohodnout s výborem odborové organizace na operativním termínu.

### **Odst. 3**

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními předpisy podávat výboru odborové organizace požadovaná vysvětlení k předloženým materiálům a přihlížet ke stanoviskům odborové organizace ve věcech, které se dotýkají zájmů zaměstnanců.

### **Odst. 4**

Zaměstnavatel se zavazuje zvát předsedkyni odborové organizace k účasti na jednáních vedení.

---

<sup>4</sup> dále jen „výboru odborové organizace“

### **Odst. 5**

Zaměstnavatel se zavazuje respektovat ústavní právo každého zaměstnance být odborově organizován a zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro odborovou práci.

### **Odst. 6**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci zejména o všech skutečnostech uvedených v Zákoníku práce<sup>5 6</sup>.

### **Odst. 7**

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména všechny skutečnosti uvedené v ZP<sup>7</sup>.

### **Odst. 8**

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a výborem odborové organizace, výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit projednání v termínech podle ustanovení odst. 2, pokud není uveden v KS přesný termín, a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď<sup>8</sup>.

### **Odst. 9**

Neplnění ustanovení této KS bude zaměstnavatel považovat za neplnění pracovních povinností odpovědných zaměstnanců. Způsob nápravy včetně termínů bude oznámen výboru odborové organizace neprodleně.

## **Závazky odborové organizace**

### **Odst. 1**

Odborová organizace bude respektovat záměry zaměstnavatele, které mají za cíl prosperitu, technický, personální a sociální rozvoj a zaměstnanecké disciplíny apod., pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu s právy zaměstnanců a odborové organizace, vyplývajícími z právních předpisů a touto KS.

---

<sup>5</sup> 262/2006 Sb. § 279 Informování

<sup>6</sup> Dále jen ZP

<sup>7</sup> § 280 Projednání

<sup>8</sup> § 278 odst. 2

## **Odst. 2**

Odborová organizace bude organizovat svou práci tak, aby bylo dosaženo plnění ustanovení této KS a pracovněprávních předpisů.

## **Odst. 3**

Odborová organizace bude zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání výboru odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu. Pozvání bude doručeno nejpozději 5 dnů před datem spolu s programem jednání a materiály k předmětu jednání se zaměstnavatelem.

## **Odst. 4**

Odborová organizace bude vést své členy k maximálnímu dodržování pracovní kázně a ochraně majetku zaměstnavatele.

## **Odst. 5**

Odborová organizace bude práci nevolených členů odborové organizace vykonávat mimo pracovní dobu.

## **Odst. 6**

Členové odborové organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích, o kterých se dovědí při výkonu funkce ve výboru odborové organizace, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností či poškození zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

## **Odst. 7**

Neplnění KS ze strany odborové organizace bude řešeno a zaměstnavatel bude informován o způsobu nápravy neprodleně.

## **Právo odborové organizace na spolurozhodování a na kontrolu**

### **Odst. 1**

Zaměstnavatel a odborová organizace spolurozhodují ve věcech uvedených v ZP, zejména o Fondu kulturních a sociálních potřeb.

### **Odst. 2**

Kontrola plnění této KS bude prováděna každoročně vždy k datu 31. 12. společně oběma smluvními stranami.

## **Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace**

### **Odst. 1**

Pro návštěvy odborové organizace a funkcionáře z vyšších odborových orgánů platí při vstupu do prostorů zaměstnavatele stejné předpisy jako pro návštěvy zaměstnavatele.

### **Odst. 2**

Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku poskytne zaměstnavatel

- a) členu orgánu odborové organizace (viz stanovy Odborového svazu pracovníků knihoven) k výkonu funkce podle ZP
- b) členu odborové organizace při účasti na školení BOZP pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce
- c) členu odborové organizace k účasti na sjezdu Odborového svazu pracovníků knihoven nebo k účasti na zasedání výkonného výboru nebo revizní komise Odborového svazu pracovníků knihoven na základě prokázání se pozvánkou
- d) členu odborové organizace k účasti na členské schůzi
- e) členu odborové organizace k jiné odborové činnosti (např. porady, schůze), pokud se jí zúčastní v pracovní době se svolením zaměstnavatele

### **Odst. 3**

Zaměstnavatel hradí náklady spojené

- a) s kolektivním vyjednáváním
- b) činností odborové organizace v oblasti BOZP.

### **Odst. 4**

Zaměstnavatel bude poskytovat rekapitulaci členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku pro účely vypracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmů fyzických osob.

## **Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům**

### **Odst. 1**

Stížnosti zaměstnanců na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a spory, které vzniknou z výkladů nebo plnění KS, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel spolu s odborovou organizací.



## **Odst. 2**

Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu svolává zaměstnavatel na základě písemné stížnosti zaměstnance, kterou je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit<sup>9</sup> přizváním druhé strany.

## **Odst. 3**

Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu zaměstnavatel tuto skutečnost písemně a postoupí spor ustavené komisi (viz čl. Předcházení individuálním a kolektivním sporům v této KS).

## **Odst. 4**

Postupem podle výše uvedených bodů není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv se domáhat svých práv u soudu.

## **Odst. 5**

Zaměstnavatel na žádost odborové organizace poskytne náležité podklady k řešení sporu.

# **Předcházení individuálním a kolektivním sporům**

## **Odst. 1**

Pokud vzniknou během účinnosti této KS spory o plnění závazků z ní vyplývajících, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, ustanoví smluvní strany na základě vzájemné dohody smírčí komisi, která bude o sporu jednat.

## **Odst. 2**

Smírčí komise bude ustavena do 15 pracovních dnů, a to ze tří zástupců zaměstnavatele a odborové organizace. Nebude-li ve smírčí komisi spor vyřešen do 15 pracovních dnů ode dne jeho ustanovení, může být spor předložen k řešení prostřednictvím zprostředkovatele a rozhodce.

## **Odst. 3**

Komise se schází z podnětu jedné ze stran nebo při postoupení sporu ve smyslu ustanovení (viz čl. Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům odst. 3 v této KS), s cílem vyřešit předmět sporu do 15 pracovních dnů.

---

<sup>9</sup> § 337 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

## Část II.

### Pracovní poměr

#### Pracovní smlouva a výpověď

##### **Odst. 1**

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit budoucího zaměstnance

- a) se zákoníkem práce a prováděcími právními předpisy, zvláště pak upravujícími odměňování
- b) s kolektivní smlouvou
- c) s vnitřními předpisy (vydanými se souhlasem uděleným odborovou organizací v KS)
- d) s poskytováním pracovně lékařské péče

##### **Odst. 2**

Lhůta k informování odborové organizace o strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, nesmí být kratší než 14 dnů před doručením výpovědi zaměstnancům. Jmenný seznam zaměstnanců s výpovědí musí být doručen odborové organizaci ve stejné lhůtě před doručením výpovědi zaměstnancům.

##### **Odst. 3**

Každé opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa, zaměstnavatel projedná předem s odborovou organizací.

##### **Odst. 4**

Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele u zaměstnanců v pracovním poměru<sup>10</sup>

- a) do 10 let                      činí 2 měsíce
- b) od 10 více                    činí 3 měsíce

##### **Odst. 5**

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď, kromě případů uvedených v **ZP**<sup>11</sup>, v době

---

<sup>10</sup> § 51 odst. 1

<sup>11</sup> § 53

- a) do skončení doby pobírání rodičovského příspěvku
- b) 2 roky před vznikem nároku na odchod do starobního důchodu zaměstnanci, který v organizaci pracuje 20 a více let.

#### **Odst. 6**

Zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, s nímž je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, který je vázán na dobu konání určitých prací, skončení tohoto pracovního poměru alespoň 5 pracovních dnů předem.

#### **Odst. 7**

Zaměstnavatel oznámí zaměstnanci skončení pracovního poměru ve zkušební době alespoň 5 pracovních dnů předem.

#### **Odst. 8**

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací nejpozději 5 dnů před jejich podáním. Podklady pro projednání je zaměstnavatel povinen předat odborové organizaci 2 dny přede dnem jednání. S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznamuje zaměstnavatel odborovou organizaci ve lhůtě jednou za čtvrt roku. Výpověď členů výboru odborové organizace upravuje<sup>12</sup>.

#### **Odst. 9**

V případě rozvazování pracovních poměrů pro nadbytečnost bude zaměstnavatel při rozhodování o zaměstnancích, s kterými má být z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázán, přihlížet též ke kvalifikaci zaměstnance nebo možností jejího využití vzhledem k dalším potřebám zaměstnavatele, možnostem rekvalifikace, k délce zaměstnání u zaměstnavatele, k dosahovaným pracovním výsledkům, zdravotnímu stavu, sociální situaci zaměstnance apod. Tím není dotčen postup zaměstnavatele při hromadném propouštění.

#### **Odst. 10**

Zaměstnancům, se kterými zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr z důvodu organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, poskytne zaměstnavatel spolu s doručením výpovědi informace o právech a povinnostech, které má podle předpisů o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání.

#### **Odst. 11**

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát

---

<sup>12</sup> § 61 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl. Tuto výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel projedná 7 pracovních dnů před jejich podáním s odborovou organizací<sup>13</sup>.

#### **Odst. 12**

S ostatními případy rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatel seznámí odborovou organizaci nejpozději 7 pracovních dnů předem.

#### **Odst. 13**

V případě hromadného propouštění se postupuje podle ZP<sup>14</sup>.

### **Odstupné**

#### **Odst. 1**

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu

- a) rušení zaměstnavatele nebo jeho části
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
- c) nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách
- d) dohodou z výše uvedených důvodů

přísluší zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku<sup>15</sup>.

#### **Odst. 2**

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu vydaného lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši pětinásobku průměrného výdělku.

---

<sup>13</sup> § 52 písm. g

<sup>14</sup> § 62 a násl. Hromadné propouštění

<sup>15</sup> § 67 Odstupné

### **Odst. 3**

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

## **Část III.**

### **Pracovně právní nároky a podmínky**

#### **Pracovní doba**

##### **Odst. 1**

Týdenní pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně. Pracovními dny jsou pondělí až pátek. Dny nepřetržitého odpočinku jsou sobota a neděle. Pracovní doba je rozložena rovnoměrně<sup>16</sup>.

##### **Odst. 2**

Denní pracovní doba zaměstnanců Městské knihovny je stanovena s ohledem na provoz organizace tak, aby byly personálně zabezpečeny služby v jednotlivých odděleních půjčoven. Denní pracovní doba je však stanovena tak, že nikdy nepřesáhne počet 9 hodin v jednotlivých dnech.

##### **Odst. 3**

Denní pracovní doba je zaměstnavatelem rozvržena tak, aby nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce byla zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Tato přestávka trvá 30 minut. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní směny a nezapočítávají se do pracovní doby.

##### **Odst. 4**

Z důvodu zajištění provozu služeb knihovny o sobotách zajišťuje zaměstnanec knihovny 1x za čtyři týdny sobotní službu v délce 4 hodin.

##### **Odst. 5**

Evidence pracovní doby je vedena samostatně každým zaměstnancem v docházkovém lístku, který je vystavován na jednotlivé měsíce. Po ukončení měsíce je tento lístek předán účtárně a slouží jako podklad pro výpočet mzdy v daném měsíci. Přílohou docházkového lístku jsou případné dovolenky a propustky k lékařům

---

<sup>16</sup> § 79 a násl.

apod. Na docházkovém lístku je uveden začátek a konec pracovní doby, přestávky na jídlo a oddech jsou čerpány plně v souladu s **ZP<sup>17</sup>** a jsou přesně stanoveny ve směrnici O rozvržení a evidenci pracovní doby v organizaci Městská knihovna Česká Lípa, p. o.

#### **Odst. 6**

Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance se změnou pracovní doby nejpozději 5 pracovních dnů před dnem, od kterého změna bude platit.

#### **Odst. 7**

Požádá-li zaměstnanec o kratší pracovní dobu, postupuje zaměstnavatel podle **ZP<sup>18</sup>**, v dalších případech lze sjednat kratší pracovní dobu tehdy, pokud to bude pro obě strany výhodné.

#### **Odst. 8**

Zaměstnavatel může nařídit práci přesčas nad rámec stanovené pracovní doby.

#### **Odst. 9**

Zaměstnavatel zajistí evidenci pracovní doby v souladu se **ZP<sup>19</sup>**.

#### **Odst. 10**

Jednorázové mimořádné hromadné změny z výše uvedeného rozvržení pracovní doby jsou možné pouze z vážných provozních důvodů a s předchozím souhlasem odborové organizace.

### **Práce přesčas**

#### **Odst. 1**

Práci přesčas je oprávněn zaměstnanci nařídit nebo povolit přímý nadřízený nebo ředitel organizace.

#### **Odst. 2**

Nařízená práce přesčas u jednotlivých zaměstnanců nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech v období 52 týdnů po sobě jdoucích a 150 hodin v kalendářním roce.

---

<sup>17</sup> § 89

<sup>18</sup> § 241

<sup>19</sup> § 96

### **Odst. 3**

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno.

## **Nepřetržitý odpočinek mezi směny**

### **Odst. 1**

Zaměstnavatel se zavazuje rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let v případech:

- a) naléhavých prací souvisejících s předmětem činnosti zaměstnavatele
- b) naléhavých opravných prací, jde-li o odvracení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců
- c) živelních událostí a jiných obdobných mimořádných událostí
- d) při práci přesčas
- e) při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

za předpokladu, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku<sup>20</sup>.

## **Dny pracovního klidu**

### **Odst. 1**

Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech. Nařídit takovou práci je oprávněn nadřízený zaměstnanec nebo ředitel.

### **Odst. 2**

V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech

- a) inventurní a závěrkové práce
- b) naléhavé opravné práce
- c) nakládací a vykládací práce

---

<sup>20</sup> § 90

- d) při živelních událostech a jiných obdobných mimořádných událostech
- e) práce k zajištění mimořádných akcí zaměstnavatele (např. knihovní dny, pohádkové večery apod.)

## Část IV.

### BOZP

#### Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

##### **Odst. 1**

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny otázky týkající se BOZP a přijme konkrétní termínovaná technická, organizační a jiná opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a bezpečného pracovního prostředí ve smyslu ustanovení § 101<sup>21</sup> a násl.

##### **Odst. 2**

Zaměstnavatel bude průběžně zavádět systém účinně zajišťující BOZP včetně školení a přijme opatření k prevenci rizik, a to především snižováním intenzity a doby působení rizikových faktorů podle **vnitřního předpisu** vydaného se souhlasem odborové organizace.

##### **Odst. 3**

Zaměstnavatel bude provádět rozbory pracovních úrazů a bude provádět opatření k jejich dalšímu postupnému snižování. Tyto rozbory budou prokazatelně a kvalifikovaně dokumentovat příčiny a z toho vyplývající konkrétní adekvátní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci.

##### **Odst. 4**

Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací ustanoví ad hoc kvalifikovanou odškodňovací komisi pro řešení škod způsobených úrazem nebo nemocí z povolání. Vedoucím této komise je ředitel.

##### **Odst. 5**

Zaměstnavatel po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovou organizací sdělí písemně své rozhodnutí postiženému do 30 dnů ode dne projednání v odškodňovací komisi.

##### **Odst. 6**

Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen umístit ho na

---

<sup>21</sup> Předcházení ohrožení života a zdraví při práci



vhodném pracovním místě nebo vyvinout úsilí k zajištění místa u jiného zaměstnavatele.

#### **Odst. 7**

Zaměstnavatel uznává právo odborové organizace na kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a spoluúčast při jejich tvorbě upravenou v ustanovení § 321<sup>22</sup>. V rámci vykonávané kontroly nad stavem BOZP umožní inspektoru BOZP Odborového svazu pracovníků knihoven či jinému zástupci odborové organizace po předchozí dohodě na datu kontroly:

- a) přístup do všech prostor zaměstnavatele v průběhu pracovní doby a za přítomnosti zástupce zaměstnavatele
- b) poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP,
- c) účast člena výboru odborové organizace při prověrkách BOZP
- d) seznámení výboru odborové organizace s výsledky kontrol prováděných státními orgány

#### **Odst. 8**

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zástupcům odborové organizace pro jejich kontrolní činnost BOZP a pro nezbytné školení k této činnosti pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

#### **Odst. 9**

Dojde-li v průběhu roku ke změnám podmínek v oblasti BOZP, přijme zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací účinná opatření k zajištění bezpečného výkonu pracovní činnosti.

#### **Odst. 10**

Zaměstnavatel zajistí poskytování ochranných osobních pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) včetně pracovních oděvů a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků dle **vnitřního předpisu** vydaného se souhlasem odborové organizace a vypracovaného v souladu s právními předpisy.

#### **Odst. 11**

##### **Zaměstnanci jsou povinni zejména:**

- a) absolvovat školení předpisů a požadavků k zajištění BOZP 1x za dva roky, vedoucí zaměstnanci 1x ročně a pak v případě změny právních předpisů do 30 dnů po jejich vyhlášení do doby nabytí jejich účinnosti či v nejbližším možném termínu

---

<sup>22</sup> „Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů“.

- b) podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám dle výzvy lékaře pracovně lékařské péče
- c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele
- d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy
- e) používat stanovené OOPP, dopravní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu
- f) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště
- g) nekouřit v celém objektu zaměstnavatele s výjimkou k tomu určené kuřárny, a to pouze v době přestávky na jídlo a oddech
- h) oznámit svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit BOZP a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování
- i) bezodkladně oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní nebo jiný úraz jiné osoby v objektu zaměstnavatele, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetření jeho příčin
- j) podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance, který se prokáže zmocněním ředitele zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

## **Pracovně lékařská péče**

### **Odst. 1**

Zaměstnavatel zajistí smluvně pracovně lékařskou péči a zajistí s příslušným lékařem pravidelné návštěvy pracovišť.

### **Odst. 2**

Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům informaci, které zdravotnické zařízení – lékař pracovně lékařskou péči poskytuje, včetně kontaktního spojení. Uvedená informace je kdykoliv k dispozici v kanceláři ředitele organizace.

### **Odst. 3**

Zaměstnanec, který ukončí pracovní poměr ve zkušební době, je povinen zaměstnavateli uhradit poplatek za vstupní prohlídku.

#### **Odst. 4**

Zaměstnavatel poskytuje pracovní volno a hradí po předložení řádného potvrzení nezbytně nutnou dobu strávenou u lékaře. Potvrzení musí obsahovat razítko a podpis lékaře.

#### **Odst. 5**

Zaměstnavatel je oprávněn provádět namátkovou kontrolu dodržování léčebného režimu k tomu zmocněnými zaměstnanci organizace městská knihovna.

### **Část V.**

#### **Platy**

#### **Obecná ustanovení o platu**

##### **Odst. 1**

Při stanovování podmínek pro tvorbu platových pravidel vystupují obě smluvní strany jako rovnocenní partneri<sup>23</sup>.

##### **Odst. 2**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. Plat určuje zaměstnavatel podle ZP, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a **vnitřního platového předpisu**, který vydá zaměstnavatel s účinností od 1. 7. 2017 pouze po projednání a udělení souhlasu odborovou organizací.

##### **Odst. 3**

Při stanovení tarifního platu zaměstnance se bude zaměstnavatel nadále řídit ustanovením § 4<sup>24</sup> nařízení vlády č. 564/2006 Sb.<sup>25</sup> ve znění pozdějších předpisů.

##### **Odst. 4**

Zaměstnavatel je povinen uvádět všechny složky platu (včetně tzv. pohyblivých) a jejich výši v platovém výměru včetně termínu a místa výplaty platu. Dojde-li ke změně výše nebo některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit a zdůvodnit nejpozději 5 pracovních dnů přede dnem, kdy tato změna nabývá účinnosti.

---

<sup>23</sup> § 122 a násl. Určení a sjednání platu

<sup>24</sup> „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

<sup>25</sup> Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

## Cestovní náhrady

### **Odst. 1**

Problematika cestovních náhrad je upravena v **ZP**<sup>26</sup>. Mimo práv a povinností stanovených **ZP**.

### **Odst. 2**

Zaměstnavatel provede vyúčtování cestovních náhrad do 15 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem zaměstnavateli<sup>27</sup>.

### **Odst. 4**

Pokud zaměstnanec není schopen prokázat výši příslušných výdajů při pracovní cestě, zaměstnavatel mu poskytne náhradu ve výši za daných okolností obvyklé a přiměřené, s výjimkou náhrady za pohonné hmoty<sup>28</sup>, a podepřené čestným prohlášením zaměstnance doloženého případným svědectvím spolucestujících. Zaměstnavatel nebude vyžadovat doložení výdajů za městskou hromadnou dopravu<sup>29</sup>.

### **Odst. 5**

Zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace vydá **vnitřní předpis** upravující cestovní náhrady náhrad<sup>30</sup>.

## Část VI.

### Překážky v práci

#### Překážky v práci na straně zaměstnance

### Odst. 2

Při výkonu občanských povinností uvedených v **ZP**<sup>31</sup> přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za předpokladu, že zaměstnanec prokazatelně doloží nebo dosvědčí svou účast na takovéto činnosti.

---

<sup>26</sup> § 151 až 189

<sup>27</sup> § 183 odst. 5

<sup>28</sup> § 158 Náhrada jízdních výdajů

<sup>29</sup> § 185

<sup>30</sup> § 182 Paušalizace cestovních náhrad

<sup>31</sup> § 202 Výkon občanské povinnosti

### Odst. 3

Při účasti na školení, jiné formě přípravy nebo studiu podle ZP<sup>32</sup> přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která zasahuje do pracovní doby a je zaměstnavateli průkazně doložena plánem studia a zkoušek.

### Odst. 4

1. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu indispozice, nejvýše však v rozsahu 3 dnů v kalendářním roce. Čerpání **indispozičního volna** bude placené, s náhradou platu ve stejné výši, jako kdyby zaměstnanec dané dny odpracoval. Při čerpání indispozičního volna nemá zaměstnanec nárok na příspěvek na stravné ve formě stravenky.

2. Omluva se poskytuje z důvodu překážky v práci spočívající ve zdravotní indispozici zaměstnance, která mu brání ve výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

3. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance za těchto podmínek:

- a) zaměstnanec podává písemnou žádost o udělení indispozičního volna na předepsaném formuláři přímému nadřízenému, který mu volno poskytne
- b) není-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, lze písemnou žádost předložit přímému nadřízenému i dodatečně po ukončení indispozičního volna (v takovém případě oznamuje zaměstnanec zahájení čerpání indispozičního volna přímému nadřízenému před začátkem pracovní doby zpravidla telefonicky)
- c) při vzniku nového pracovního poměru se indispoziční volno může čerpat po uplynutí zkušební doby následovně:
  - **1 den**, trvá-li pracovní poměr v kalendářním roce **3 měsíce** a více,
  - **2 dny**, trvá-li pracovní poměr v kalendářním roce **6 měsíců** a více
- d) zaměstnanec není povinen tuto překážku prokazovat; je však povinen se zdržovat v místě, které uvede v žádosti (telefonickém oznámení) podle písm. a)
- e) zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v místě, které uvedl
- f) zjistí-li zaměstnavatel, že se zaměstnanec po dobu čerpání v daném místě nezdržoval a zneužil poskytování indispozičního volna, neposkytne mu zaměstnavatel náhradu platu dle odst. 1 tohoto článku a nepřítomnost zaměstnance v práci bude evidována jako neplacené volno a současně může zaměstnavatel zbývajícím nárok na indispoziční volno v daném roce zaměstnanci odejmout

---

<sup>32</sup> § 205 Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

4. Nevyčerpané indispoziční volno nelze převádět do dalšího roku a podmínkou je, že není spojováno čerpání indispozičního volna s dovolenou

5. Zaměstnanec je oprávněn čerpat zdravotní volno po částech, ale vždy v rozsahu nejméně 1 dne, při zneužití je zaměstnavatel oprávněn zpětně mu plnění odepřít

6. Nárok na čerpání indispozičního volna mají pouze zaměstnanci, kteří nejsou na rodičovské dovolené, mateřské dovolené nebo ve zkušební době.

#### **Odst. 5**

Další důležité osobní překážky v práci definuje nařízení vlády č.590/2006 Sb. a § 199 ZP<sup>33</sup>.

### **Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

#### **Odst. 1**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů uvedených v § 207 písm.<sup>34</sup> (provozní důvody a nebyl-li převeden na jinou práci, nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události), přísluší mu náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku.

### **Dovolená**

#### **Odst. 1**

Zaměstnancům přísluší dovolená v délce 5 týdnů<sup>35</sup>

#### **Odst. 2**

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené. Z provozních důvodů je pracovník povinen vyčerpat minimálně 3 týdny dovolené do 30. 9. daného roku. Výjimky povoluje ředitel.

---

<sup>33</sup> Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>34</sup> Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

<sup>35</sup> § 211 a násl. Dovolená

## **Část VII.**

### **Péče o zaměstnance**

#### **Pracovní podmínky zaměstnanců**

##### **Odst. 1**

Zaměstnavatel zajistí při organizačních změnách v případě potřeby rekvalifikaci zaměstnanců, umožňující jejich další zaměstnání, která bude uskutečňována zpravidla v pracovní době s tím, že zaměstnancům bude za dobu účasti na rekvalifikaci v souladu se zákonem o zaměstnanosti poskytována náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

##### **Odst. 2**

Zaměstnavatel bude podporovat činnost profesních organizací.

##### **Odst. 3**

Zaměstnavatel bude v rámci hospodaření s FKSP vytvářet podmínky pro uspokojování kulturních, sociálních, rekreačních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců. Konkrétní aktivity a výše na ně bude detailně upravovat pravidelně aktualizovaná příloha této KS .

##### **Odst. 4**

Zaměstnavatel může poskytovat z FKSP peněžní a nepeněžní dary a odměny u příležitosti významných pracovních a životních výročí.

##### **Odst. 5**

Zaměstnanci mohou čerpat následující bonusy jako nenárokovou součást odměňování:

1. čtenářský průkaz pro sebe a jednoho člena rodiny. Zaměstnanecký čtenářský průkaz je v kategorii „VIP bez poplatku“
2. možnost nákupu knih se slevou
3. zajištění a poskytování meziknihovní výpůjční služby zdarma

## Odborný rozvoj zaměstnanců

### **Odst. 1**

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu o zvyšování kvalifikace<sup>36</sup>.

### **Odst. 2**

Zaměstnanci, který nesplnil svůj závazek z uzavřené dohody o zvyšování kvalifikace, kromě případů stanovených ZP, nevzniká povinnost uhradit náklady v těchto případech:

- a) skončení pracovního poměru z důvodu péče o dítě
- b) předčasný odchod do důchodu

## Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

### **Odst. 1**

Zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi uvedenými v ZP a pracemi, které jsou pro ně typicky nepřiměřené nebo škodí ženskému organismu<sup>37</sup>.

### **Odst. 2**

Těhotné ženy a zaměstnanci pečující o dítě mladší než 1 rok, nesmějí být vysíláni na pracovní cesty mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště. Zaměstnanci pečující o dítě mladší 8 let smějí být vysíláni na pracovní cesty, popř. přeloženi, jen se svým souhlasem. Toto platí i pro osamělého zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let.

### **Odst. 3**

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnanci nebo zaměstnankyni mateřská a rodičovská dovolená podle ZP<sup>38</sup>. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen jim poskytnout, pokud o to požádají, další mateřskou dovolenou v souladu se ZP.

---

<sup>36</sup> § 230 Prohlubování kvalifikace, § 231 Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

<sup>37</sup> § 238 Pracovní podmínky zaměstnankyň

<sup>38</sup> § 196 Rodičovská dovolená



#### **Odst. 4**

Mladiství jsou zaměstnáváni pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a mentálnímu vývoji. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi přesčas a prací v noci. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštěnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví<sup>39</sup>.

### **Stravování zaměstnanců**

#### **Odst. 1**

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování poskytnutím stravenek ve výši **50 Kč** na jedno hlavní jídlo. Výše příspěvku od zaměstnavatele i z FKSP platí od 1. 1. 2015. Z této částky

- a) zaměstnavatel uhradí **24,- Kč**
- b) zaměstnanec uhradí **20,- Kč**
- c) odborová organizace uhradí **0,-**
- d) z fondu kulturních a sociálních potřeb bude uhrazeno **6,- Kč**

### **Část VIII.**

#### **Náhrada škody**

#### **Odpovědnost zaměstnance za škodu**

#### **Odst. 1**

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu za podmínek stanovených **ZP<sup>40</sup>**.

---

<sup>39</sup> § 243 a násl. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

<sup>40</sup> § 250 a násl. Obecná povinnost nahradit škodu

## Část IX.

### Závěrečná ustanovení

#### **Odst. 1**

Zaměstnavatel je povinen vydat se souhlasem odborové organizace a ve smyslu vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb<sup>41</sup> **vnitřní předpis** o tvorbě a užití FKSP.

#### **Odst. 2**

Zaměstnavatel je oprávněn vydat k provedení **§ 232 a 235 odst. 3 vnitřní předpis** upravující podmínky a postup při zvyšování kvalifikace.

(V tomto vnitřním předpise je možné, mimo jiné, jít nad rámec poskytování pracovního volna uvedeného v ZP a rozšířit případy, kdy nevzniká povinnost hradit náklady apod.)

#### **Odst. 3**

Účastníci KS seznámí zaměstnance s obsahem KS a každého vydaného vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu. Poté bude KS v sekretariátu ředitele, u předsedkyně výboru odborové organizace apod.

#### **Odst. 4**

V ostatních věcech neupravených touto KS platí zákoník práce, jehož obsah tvoří přílohu této KS a další právní předpisy.

#### **Odst. 5**

Účastníci této KS parafovejí tuto KS na dvou originálech, z nichž jeden obdrží zaměstnavatel a druhý odborová organizace. Stejně tak se zavazují parafovat dva originály každého vnitřního předpisu vydaného se souhlasem odborové organizace.

České Lípě 4.5. 2017  
V .....dne.....

PhDr. Dana Kroulíková  
.....  
za zaměstnavatele

České Lípě 4.5. 2017  
V .....dne.....

Simona Bůžková  
.....  
za odborovou organizaci

---

<sup>41</sup> Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.