

Kolektivní smlouva

uzavřená v souladu s ustanoveními § 22 až § 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a postupem podle ustanovení § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,

mezi

**Krajskou hygienickou stanicí Středočeského kraje se sídlem v Praze,
IČO: 71009159, Dittrichova 17, 128 00 Praha 2
(dále jen „zaměstnavatel“),**

jednající ředitelkou KHS paní MUDr. Jarmilou Rážovou, Ph.D.

a

**Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
Krajské hygienické stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze – územní
pracoviště Mladá Boleslav, Staroměstské nám.150, Mladá Boleslav
(dále jen „odborová organizace“),**

jednající předsedkyní odborové organizace paní Ivanou Vaňoučkovou

- Obsah:**
1. *VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ*
 2. *ÚVODNÍ USTANOVENÍ*
 3. *VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ*
 4. *PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY*
 5. *ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI*
 6. *BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*
 7. *SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ*
 8. *ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ*
 9. *ZAVĚREČNÁ USTANOVENÍ*

1. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

- 1.1 Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele, odborovou organizaci a všechny zaměstnance, kteří jsou k zaměstnavateli v pracovním poměru.
- 1.2 Tato kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a další podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 1.3 K řešení sporů vzniklých z této smlouvy bude vyjednávání zahájeno neprodleně, nejpozději však do 30 dnů po obdržení návrhů od jedné ze smluvních stran. Kolektivní spory, tedy spory o plnění kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny v rámci zákona o kolektivním vyjednávání.
- 1.4 Smluvní strany se dohodly na provádění kontroly plnění této smlouvy minimálně 1x za pololetí na společných jednáních.

2. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- 2.1 Smluvní strany se zavazují:
 - a) vzájemně respektovat své postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemně překážky při realizaci smluvních vztahů, a
 - b) zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- 2.2 Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo zaměstnanců.
- 2.3 Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

3. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

3.1 Obecná ustanovení

- 3.1.1 Člen orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (tj. výbor ZO) a bývalý člen v době 1 roku po skončení funkčního období, požívá zvláštní ochrany před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souladu s ust. § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Zaměstnavateli budou písemně sděleny jakékoli změny týkající se odborových funkcionářů a to vždy do 30 dnů od takové změny.
- 3.1.2 Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít písemné pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.

3.1.3 Zaměstnavatel umožní uvolňování zaměstnanců v souladu s ustanovením § 203 odst. 2 zákoníku práce

- k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
- k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

3.2 Informování a projednávání ze strany zaměstnavatele

3.2.1 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat odborovou organizaci pololetně, v naléhavých případech neprodleně, o zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele a dalších opatřeních. Odborová organizace se zavazuje tyto informace přiměřeným způsobem dále zprostředkovat všem zaměstnancům.

3.2.2 Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednávat opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, za které se mimo jiné považují otázky, týkající se zdravotní a sociální péče o zaměstnance včetně stravování, vydávání a změny vybraných vnitřních předpisů zaměstnavatele (např. Pracovní řád, FKSP).

3.2.3 Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zákoníku práce, nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovou organizací projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

3.2.4 Zaměstnavatel bude předkládat výboru základní organizace zprávy o skončených pracovních poměrech a o vzniklých nových pracovních poměrech dle ustanovení § 38 odst.3 a § 61 odst.5 zákoníku práce, a to písemně v četnosti nejméně jednou za čtvrtletí.

3.2.5 Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci vždy za I. pololetí roku a rok předá kopii účetní závěrky, která je dána § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Kopie účetní závěrky bude poskytnuta bez zbytečného odkladu nejpozději do 30. 7. a do 15. 2. následujícího roku.

3.2.6 Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborové organizaci dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 30. 7. a 15. 2. písemné informace o struktuře zaměstnanců v členění podle profesních kategorií a o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesí (výkaz ÚZIS).

3.3 Spolupráce odborové organizace se zaměstnavatelem

3.3.1 Předchozí písemný souhlas odborové organizace vyžaduje vydání a jakékoliv změny Pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP).

3.3.2 Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem při určování přidělu do FKSP a o jeho čerpání (§ 225 ZP).

- 3.3.3 Rozvrh čerpání dovolené vydává zaměstnavatel s předchozím souhlasem odborové organizace (§ 217 odst. 1 ZP).
- 3.3.4 V dohodě s odborovou organizací zaměstnavatel určuje, zda se jedná o neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 ZP).
- 3.3.5 Zaměstnavatel poskytne v souladu s § 13 vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, odborové organizaci příspěvek na úhradu prokazatelně vynaložených nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů, a to až do výše 3000 Kč ročně. Refundace nákladů za I.-III. čtvrtletí bude provedena vždy nejpozději do konce měsíce bezprostředně následujícího po jeho ukončení, refundace nákladů za IV. čtvrtletí bude provedena do 31.12. daného roku s tím, že podklady pro její provedení musejí být zaměstnavateli odborovou organizací předloženy nejpozději do 20.12. daného roku. Odborová organizace pro tyto účely povede samostatnou evidenci výdajů, účetní doklady jí zůstávají a předkládá je zaměstnavateli v kopii. Zaměstnavatel úhradu provede bezhotovostním převodem na bankovní účet odborové organizace č.ú. 1015984887/6100.

4. PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

- 4.1 Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu k zaměstnavateli kromě všech práv a povinností stanovených zákoníkem práce i s obsahem této kolektivní smlouvy.
- 4.2 Zaměstnavatel rozvádí povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovně právních vztahů Pracovním řádem vydaným podle ustanovení § 306 zákoníku práce.

5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

- 5.1 Odměňování se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a právních předpisů vydaných k jeho provedení (ke dni podpisu této smlouvy zejména nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a nařízení vlády č. 304/2014 Sb.) a Pracovním řádem zaměstnavatele.
- 5.2 Plat je splatný po vykonání práce, a to 14. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je plat splatný v nejbližší předcházející pracovní den.
- 5.3 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování platu. Zaměstnanec je oprávněn nahlédnout i do dokladů, podle nichž byl plat vypočten. S námitkami na výpočet platu se může zaměstnanec obrátit na svého bezprostředně nadřízeného zaměstnance, nebo přímo na mzdovou účetnu zaměstnavatele.

6. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- 6.1. Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především pak před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců.
- 6.2. Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací veškeré připomínky a návrhy na opatření v oblasti BOZP a stanoví opatření ve smyslu platné právní úpravy. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o poskytovateli služeb v oblasti BOZP.
- 6.3. Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní oděvy a pomůcky (dále jen „OOPP“) na základě identifikace rizikových faktorů, vyplývajících z jimi vykonávané činnosti v souladu s ustanovením § 104 zákoníku práce. Seznam OOPP je součástí vnitřní dokumentace. V případě hrubého znečištění či poškození oděvu zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce tam, kde OOPP nejsou poskytovány (nebo při poskytování první pomoci), poskytne zaměstnanci zaměstnavatel odškodnění. Zaměstnavatel zajistí pravidelné praní a čištění pracovních oděvů, včetně drobných oprav.
- 6.4. Zaměstnavatel zajistí písemnou smlouvou poskytování pracovnělékařských služeb dle § 54 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- 6.5. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle platné právní úpravy, tj. zejména příslušných ustanovení zákoníku práce. O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje bezodkladně odborovou organizaci. Přešetřování pracovního úrazu se odborová organizace účastní pouze v rámci územního pracoviště v Mladé Boleslavi. Zpráva o pracovní úrazovosti bude odborové organizaci předkládána 1x ročně.

7. SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

7.1. Pracovní zázemí

Zaměstnavatel zabezpečí na všech pracovištích sociální zázemí pro zaměstnance v tomto rozsahu: prostředky na mytí a osušení rukou, toaletní papír. Dále zaměstnavatel na všech pracovištích zajistí přiměřené prostory pro konzumaci jídla v rámci přestávky na jídlo a oddech, jejichž součástí bude lednice a varná konvice. Zaměstnavatel zajistí pravidelné praní a čištění ručníků a utěrek na nádobí, včetně drobných oprav.

7.2. Fond kulturních a sociálních potřeb

- 7.2.1 Hospodaření s Fondem kulturních a sociálních potřeb je upraveno vnitřním předpisem zaměstnavatele.
- 7.2.2 Závodní stravování zaměstnanců je zajištěno stravovacími poukázkami, jejichž hodnota jakož i příspěvky jednotlivých zúčastněných subjektů (FKSP, zaměstnavatele, zaměstnance) jsou blíže upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

7.2.3 Stravenky se neposkytují, je-li vypláceno stravné podle § 176 zákoníku práce. Za zákonem stanovených podmínek je možný souběh stravenky a stravného jako cestovní náhrady, popř. uplatnění nároku na dvě stravenky. Stravenky se neposkytují po dobu nepřítomnosti v práci.

7.3. Zdravotní volno

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o neschopnosti výkonu práce, pracovní volno (dále jen „zdravotní volno“) v trvání 5 pracovních dnů v průběhu kalendářního roku. Za dobu čerpání zdravotního volna se plat nekrátí. Pro stanovení nároku na dovolenou se za výkon práce považuje také poskytnuté zdravotní volno.

Zaměstnanec jemu dostupnými prostředky oznámí čerpání zdravotního volna bezprostředně nadřazenému vedoucímu zaměstnanci nejpozději v den zahájení čerpání zdravotního volna, a to nejdéle do 8:30 hodin toho dne. Vyplněný a schválený formulář žádosti o čerpání zdravotního volna zaměstnanec následně přiloží k měsíčnímu výkazu odpracovaných hodin.

7.4. Odměny k životním a pracovním výročím

7.4.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům z rozpočtových prostředků odměny v této výši

a) Odměny k životnímu výročí:

-při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5 000 Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let.

b) Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod:

-zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 5 000 Kč, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 5 let,

-zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 10 000 Kč, trval-li jeho pracovní poměr 10 a více let,

-zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15 000 Kč, trval-li jeho pracovní poměr 15 a více let.

7.4.2 Odměna bude zaměstnanci vyplacena společně s platem za měsíc, ve kterém splnil podmínky pro její přiznání. Přehled životních výročí podle čl. 7.4.1 písm. a) této kolektivní dohody eviduje personální oddělení zaměstnavatele. Seznam zaměstnanců, kterým v průběhu roku z tohoto titulu vznikne nárok na přiznání odměny, bude odborové organizaci poskytnut nejdéle do 15. 1. daného kalendářního roku.

7.4.3 Nárok na přiznání odměny vzniká zaměstnanci, který splnil podmínky pro její přiznání v době účinnosti této kolektivní smlouvy. Za účelem prokázání splnění podmínek pro vyplacení odměny podle čl. 7.4.1 písm. b) této kolektivní dohody je zaměstnanec povinen uvést tam upravený důvod skončení pracovního poměru ve výpovědi (žádosti o skončení pracovního poměru dohodou) a předložit zaměstnavateli příslušné písemné podklady (rozhodnutí ČSSZ).

8. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatel se zavazuje podle provozních možností umožnit zaměstnancům prohlubování a zvyšování kvalifikace, a to v režimu upraveném samostatným vnitřním předpisem zaměstnavatele.

9. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 9.1 O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, v jakém budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy.
- 9.2 Jakékoliv změny nebo dodatky k této kolektivní smlouvě jsou možné jen písemnou dohodou smluvních stran.
- 9.3 V souladu s § 29 zákoníku práce seznámí odborová organizace zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí její publikaci v elektronické formě prostředky umožňujícími dálkový přístup všem zaměstnancům (disky P: a U:).
- 9.4 Touto kolektivní smlouvou se ruší a v plném rozsahu nahrazuje předchozí kolektivní smlouva uzavřená mezi stranami dne 13. 4. 2016.
- 9.5 Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a účinnosti nabývá dnem podpisu.

V Praze dne 3. 5. 2017

.....
Ivana Vaňoučková
za odborovou organizaci

.....
MUDr. Jarmila Rážová, Ph.D.
za zaměstnavatele