

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**uzavřená mezi**

**Krajskou hygienickou stanicí kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě**

**( dále jen KHSV )**

**zastoupenou ředitelem MUDr. Janem Říhou**

**a**

**základní organizací Odborového svazu zdravotníků**

**a sociálních věcí ČR**

**( dále jen odborová organizace )**

**zastoupená předsedkyní výboru Ing. Blankou Kozubkovou**

**úplné znění ke dni 1. února 2016**

## Článek I.

### Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Smluvní strany se zavazují:

- vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci, vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných, v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,
- zajistit zásadu, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy a pravidly občanského soužití; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovních právních vztahů, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout vedoucího nebo jiného postavení v zaměstnání.

## Článek II.

### Pracovní právní nároky a podmínky

#### **A – pracovní poměr**

Pracovní poměr je sjednáván podle platných právních předpisů, zejména podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění ( dále jen ZP ) a Pracovního řádu KHSV.

#### **B – Odstupné**

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné podle § 67 ZP.

#### **C – Pracovní doba**

1. V organizaci je uplatňováno pružné rozvržení pracovní doby s vyrovnávacím měsíčním obdobím při 40 hod. týdenní pracovní době se základní pracovní dobou od 07.30 hod. do 13.00 hod. Ve vyrovnávacím období musí zaměstnanci naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu.

2. Podle § 88 ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnancům nejpozději po 6 hod. nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 min.
3. Ve vztahu na uplatňovanou pružnou pracovní dobu jsou zaměstnanci povinni čerpat volno při vybraných jiných důležitých osobních překážkách (např. vlády č. 590/2006 Sb. zejména v době volitelné pracovní doby. (Pozn. Důležité osobní překážky upravuje § 191 ZP a ty nelze čerpat ve volitelné pracovní době, stejně tak jako většinu jiných důležitých osobních překážek.)
4. Pracovní doba v úředních dnech je stanovena v Pracovním řádu KHSV.

## **D – Přesčas**

Podmínky pro výkon práce přesčas jsou stanoveny v § 93 a následujících ZP. Požadavky na odpracování práce přesčas nad rozsah nařízený zaměstnavatelem jsou upraveny v Pracovním řádu KHSV.

## **E – Dovolená na zotavenou**

Základní výměra dovolené činí u zaměstnanců v souladu s ustanovením § 213 odst. 2 ZP pět týdnů v kalendářním roce. Vznik práva na dovolenou za odpracované dny upravuje ustanovení § 214 ZP.

Požádá-li státní zaměstnanec z vážných důvodů zaměstnavatele o převedení části dovolené (nejvýše 2 týdny) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, zaměstnavatel zaměstnanci vyhoví.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům ve výjimečných případech pracovní volno bez náhrady platu, až na případy hodné zřetele však až po vyčerpání řádné dovolené.

## **F – Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami**

Při řešení personálních otázek a otázek zaměstnanosti v souvislosti s organizačními změnami bude vždy postupováno v souladu se ZP a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O zamýšlených organizačních změnách z rozhodnutí ředitele KHSV, které budou mít za následek propouštění zaměstnanců, bude zaměstnavatel informovat odborovou organizaci zpravidla pět měsíců, nejméně však dva měsíce před jejich realizací. Organizační změny z rozhodnutí zřizovatele budou projednány s odborovou organizací nejpozději do 14 dnů od jejich oznámení.

## **G – Další osobní překážky v práci, za které přísluší plat**

Zaměstnanci KHS kraje Vysočina v pracovněprávním poměru mají nárok na plat za další osobní překážky v práci a to

### **1. Péče o matku a dítě po porodu**

Volno se zaměstnanci, který je otcem dítěte, poskytne na 2 dny v období 6 týdnů po narození dítěte k péči o matku a dítě po porodu.

## **2. Účast na svatbě**

Volno se zaměstnanci poskytne na 1 den k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete.

## **3. Uzavření registrovaného partnerství**

Volno se zaměstnanci poskytne na 1 den k uzavření registrovaného partnerství.

## **4. Jiné osobní překážky**

Volno se zaměstnanci poskytne

- a) na 1 den k doprovodu dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky a zpět,
- b) na 1 den k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete,
- c) na 1 den v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí.

## **H – Volno ze zdravotních důvodů**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o neschopnosti k výkonu služby, volno v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší zaměstnanci plat ve výši 80 % průměrného výdělku. Pro stanovení nároku za dovolenou se za výkon práce považuje také toto poskytnuté volno.

## **Článek III.**

### **Odměňování za práci**

#### **1. Úvodní ustanovení**

Příslušnost a určení platu stanoví zaměstnavatel podle ustanovení § 109 a násl., § 122 a násl. a § 135 ZP. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do zaměstnání platový výměr v písemné podobě. Dojde-li ke změně skutečností, uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Stejnopis platového výměru je založen na mzdové účtárně KHSV. Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Každá zaměstnavatelem zamýšlená

změna v oblasti uplatňování předpisů pro odměňování bude předem projednána s odborovým orgánem

## **2. Platová třída**

Zařazení zaměstnanců do platových tříd se řídí ustanovením § 123 odst. 2 ZP, Katalogem prací, který je přílohou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a dle Vnitřního platového předpisu.

## **3. Platový stupeň**

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně v souladu s ustanoveními § 123 odst. 4 ZP a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů v rámci oprávnění stanovit okruh zaměstnanců, u kterých může určit zaměstnanci platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nevyšší platový stupeň příslušné platové třídy.

## **4. Příplatek za vedení**

V závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce náleží vedoucím zaměstnancům a dalším zaměstnancům, kteří splňují podmínky uvedené v § 124 ZP, příplatek za vedení v rozpětí dle Vnitřního platového předpisu.

## **5. Osobní příplatek**

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům osobní příplatek za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 131 ZP. Výši osobního příplatku stanoví ředitel na základě návrhu vedoucích odborů nebo vedoucích oddělení dle Vnitřního platového předpisu.

## **6. Zvláštní příplatek**

Zvláštní příplatek se přiznává zaměstnancům, kteří splňují podmínky uvedené v § 129 ZP a dle Vnitřního platového předpisu.

## **7. Odměny**

Zaměstnancům mohou být zaměstnavatelem poskytovány odměny za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu v souladu s § 134 ZP a dle Vnitřního platového předpisu.

O výši poskytnuté odměny rozhoduje ředitel KHSV:

- a) u zaměstnanců oddělení na základě návrhu ředitele odboru po projednání s vedoucím příslušných oddělení,

Podle § 224 odst. 2 ZP může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu při životním nebo pracovním jubileu a při skončení pracovního poměru pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo pro nabytí nároku na starobní důchod. V souladu s Vnitřním platovým předpisem se výše odměn v těchto případech stanoví následovně:

**a) Odměny při dovršení pracovního výročí:**

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

**b) Odměny k životnímu výročí:**

- při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 60 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 10.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 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 více než 5 let.
- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 10.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 10 let.

- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 15 let.
- 1) Pro účely vzniku nároku na odměnu se do doby trvání pracovního poměru zaměstnance započítává pouze doba trvání pracovního poměru na KHS kraje Vysočina.
  - 2) Nárok na odměnu vzniká zaměstnanci, jehož výročí, životní výročí nebo první skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod nastane v době účinnosti této kolektivní smlouvy.

## **8. Splatnost platu a termín výplaty**

Plat, který je tvořen platovým tarifem a případnými nadtarifními složkami, je v souladu s § 141 ZP splatný nejpozději v kalendářním měsíci, následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat a jeho složky. Termín výplaty je v KHSV stanoven na 14. den následujícího kalendářního měsíce. Na základě písemných žádostí zaměstnanců je jim plat zasílán k tomuto termínu zaměstnavatelem na jimi určené účty u peněžních ústavů. Případně-li termín výplaty na den pracovního volna, klidu, nebo na svátek, je termínem výplaty nejbližší předchozí pracovní den.

## **Článek IV.**

### **Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**

Zaměstnavatel se zavazuje respektovat pravomoci odborové organizace v rozsahu stanoveném právními předpisy a řídit se ve vztahu k ní a k dalším případně nově vzniklým odborovým organizacím zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a ustanoveními § 320 až 322 ZP.

Příslušným odborovým orgánem pro vystupování v pracovněprávních vztazích pro účely této kolektivní smlouvy je výbor Základní organizace při KHSV.

Odborová organizace je oprávněna poskytovat ochranu členům odborové organizace i ostatním zaměstnancům v pracovněprávních věcech a jednat se zaměstnavatelem o každém členu odborové organizace i zaměstnanci, který byl zaměstnavatelem diskriminován z důvodu členství v odborech, či ve věcech pracovněprávních.

Zaměstnavatel bude do 5 pracovních dnů po zvolení písemně informován o jménech zvolených funkcionářů odborové organizace a o všech změnách ve složení výboru ZO. Zaměstnavatel bude jednat s osobami majícími pověření k jednání za odborovou organizaci, i když nejsou zaměstnanci KHSV.

Smluvní strany se dohodly:

- na vzájemné součinnosti zejména v otázkách, majících vliv na zaměstnanost, kvalifikační požadavky a platy v souladu s ustanovením § 122 až 137 ZP,
- že zaměstnavatel uvolní odborové funkcionáře výboru ZO odborového svazu a členy vyšších odborových orgánů odborového svazu, kteří jsou zaměstnanci KHSV, za účelem účasti na odborových jednáních a školeních na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy. Seznam členů výboru ZO je uveden v příloze č. 1 Kolektivní smlouvy.
- že uvolňování zaměstnanců z pracovního procesu k výkonu funkcí v odborech se řídí ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1, písm. b) a c) ZP.

Zaměstnavatel bere na vědomí svoje povinnosti vůči odborové organizaci při okamžitém zrušení pracovního poměru a výpovědi u zaměstnance a člena výboru ZO, jak je upravuje ustanovení § 61 ZP. V případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů - viz článek II, bod F. Zaměstnavatel se v souladu s § 277 ZP zavazuje poskytnout na svůj náklad odborové organizaci pro její činnost bezúplatně:

- zasedací místnost v prostorách KHS včetně vybavení ke schůzím výboru a členským schůzím odborové organizace,
- v nezbytně nutném rozsahu telekomunikační služby,
- v nezbytně nutném rozsahu kopírovací zařízení KHSV,
- v nezbytně nutném rozsahu poštovné.

#### **Realizace práva na informace a projednání:**

Zaměstnavatel bude odborovou organizaci průběžně informovat a projednávat s ní záležitosti upravené ustanoveními § 279, 280 a 287 ZP, zejména:

- hospodářský vývoj, ekonomické výsledky a perspektivu KHSV
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Předseda výboru ZO při KHS nebo jeho zástupce jsou oprávněni účastnit se pravidelných porad vedení KHS a porad územních pracovišť, z nichž obdrží písemný zápis.

## **Článek V.**

### **Sociální podmínky zaměstnanců**

#### **1. Fond kulturních a sociálních potřeb**

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je fondem KHSV, jehož způsob tvorby a užití upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění. FKSP je tvořen základním přídělem, který od 1.1.2016 činí 1,5 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a na odměny.



Z FKSP může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům příspěvky podle § 6 až § 14 citované vyhlášky. Užití fondu se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění. Rozpočet čerpání FKSP bude každoročně po sestavení předán odborové organizaci.

#### ▪ § 7 Stravování

- 1) Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům stravování ve smyslu § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění. Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňové uznatelnosti nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění o daních z příjmu). KHSV umožní všem zaměstnancům závodní stravování formou stravenek, na které jim bude přispívat nejen z provozních nákladů, ale i z FKSP. Výše příspěvku vychází z ustanovení vyhlášky č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích v platném znění.

Příspěvek na stravování je upraven následovně:

	Úhrada z provoz. prostředků KHS (Kč)	Úhrada z prostředků FKSP (Kč)	Částka hrazená zaměstnancem (Kč)	Výrobní režie (Kč)	Celkem (Kč)
Stravenky Cheque déjeuner	<b>35,00</b>	<b>15,00</b>	<b>20,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70,00</b>

#### ▪ § 8 Dovolená a rekreace

Na rekreace pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky se nebude z FKSP přispívat po dobu platnosti Kolektivní smlouvy vzhledem k omezeným finančním možnostem zaměstnavatele.

Bude poskytován příspěvek dětem zaměstnanců ve výši max. **500,- Kč/ 1 dítě** (účast na táborech, příspěvek je určen pro děti do ukončení povinné školní docházky, tj. věku 15 let).

#### ▪ § 11 Sociální výpomoci

Sociální výpomoci (pouze v případě živelné pohromy, ekologická nebo průmyslová havárie).

#### ▪ § 14 Dary

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům z FKSP dary k ocenění jejich zásluh, při příležitosti významných životních nebo služebních výročí, zejména v těchto případech a v této výši:

**a) Dary při dovršení pracovního výročí:**

- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 20 let ve výši 3.000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 25 let ve výši 3.000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 30 let ve výši 3.000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 35 let ve výši 3.000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 40 let ve výši 3.000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 45 let ve výši 3.000,- Kč,

**b) Dary k životnímu výročí:**

- při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 55 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 60 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 65 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 70 let věku bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.

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

- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 1.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 5 let.
- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 2.000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 10 let.

- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 3.000 ,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 15 let.

Pro účely vzniku nároku na dary se do doby trvání pracovního poměru zaměstnance započítává pouze doba trvání pracovního poměru na KHS kraje Vysočina.

## **Článek VI.**

### **Podávání stížností zaměstnanců**

Zaměstnavatel i odborová organizace prošetří stížnosti, připomínky a náměty zaměstnanců ve lhůtě do 30 kalendářních dnů od data jejich podání. Při podání stížnosti, připomínky nebo námětu se zaměstnanec obrátí nejdříve na svého přímého nadřízeného. Pokud není s řešením spokojen, nebo týká-li se stížnost jeho přímého nadřízeného, obrátí se na ředitele KHSV. Pokud není spokojen se způsobem řešení ředitelem KHSV, nebo týká-li se stížnost ředitele KHSV, může se zaměstnanec obrátit se stížností na Ministerstvo zdravotnictví.

Ve věcech týkajících se kompetence odborové organizace, vymezené zákoníkem práce, může se zaměstnanec obrátit se stížností na výbor odborové organizace při KHSV.

## **Článek VII.**

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

KHSV se zavazuje soustavně vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí podle hlavy páté Zákoníku práce za součinnosti a dozoru odborové organizace. KHSV provede 1x ročně, v prvním pololetí kalendářního roku, za účasti odborové organizace, komplexní prověrky stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. U zjištěných závad stanoví termíny a osobní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěrů realizace prověrky projednají za účasti zástupců odborových organizací. Do doby odstranění závad budou zaměstnavatelem přijata preventivní opatření, která vedou k minimalizaci rizik.

## **Článek VIII.**

### **Závěrečná ustanovení**

1. Tato Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a pro jejich případné právní nástupce.

2. Každá ze smluvních stran může navrhnout změnu Kolektivní smlouvy, dojde-li k podstatné změně poměrů, za jakých byla uzavřena.
3. Kolektivní smlouva může být změněna po dohodě obou smluvních stran na základě písemného dodatku označeného ve vzestupné číselné řadě.
4. Obě smluvní strany se zavazují provádět průběžně kontrolu naplňování obsahu Kolektivní smlouvy s právem upozornit druhou smluvní strany na nedostatky.
5. Smluvní strany si obsah Kolektivní smlouvy přečetly a na důkaz souhlasu s jejím obsahem ji podepsaly.
6. Kolektivní smlouva je vyhotovena ve čtyřech vyhotoveních s platností originálu a každá ze smluvních stran obdrží dvě jeho vyhotovení.
7. Vydáním úplného znění končí platnost Kolektivní smlouvy s jejími dodatky platné ke dni 1. 5. 2011 uzavřené na dobu neurčitou.
8. Kolektivní smlouva nabývá účinnosti od 1. 2. 2016 a uzavírá se na dobu určitou do 31. 1. 2017

V Jihlavě dne 1. února 2016

---

a

# KOLEKTIVNÍ DOHODA

uzavřená mezi

Krajskou hygienickou stanicí kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě

( dále jen KHS )

zastoupenou ředitelem MUDr. Janem Říhou

a

základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

( dále jen odborová organizace )

zastoupenou předsedkyní Ing. Blankou Kozubkovou

## Část první

### Předmět kolektivní dohody

#### Čl. 1

- 1) Kolektivní dohodu (dále jen „KD“) uzavírají smluvní strany podle § 143 odst. 3 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „ZSS“). Tato KD se vztahuje na státní zaměstnance ve služebním poměru vykonávající státní službu na KHS kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě, která je služebním úřadem (dále jen „státní zaměstnanci“).
- 2) KD upravuje práva státních zaměstnanců, jakož i práva a povinnosti smluvních stran. Jejím předmětem je zlepšení zejména sociálních, zdravotních, kulturních podmínek výkonu služby a bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby.
- 3) Strany KD dbají o dodržování právních předpisů upravujících výkon státní služby a služebních předpisů.

## Část druhá

### Práva a povinnosti služebních úřadů a odborových organizací

#### Čl. 2

##### Součinnost

- 1) Odborová organizace, která působí ve služebním úřadu a která je smluvní stranou KD, je oprávněna jednat za podmínek stanovených právními předpisy, nebo sjednaných v této KD.
- 2) Odborová organizace, se zavazuje poskytovat služebnímu orgánu součinnost k zajištění sociálního smíru, jako předpokladu pro realizaci vzájemných závazků sjednaných touto KD.
- 3) Služební orgán zabezpečí na základě písemných žádostí členů odborové organizace výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu.  
*Služební orgány zajistí předávání rekapitulace měsíčních srážek odborových členských příspěvků všech odborově organizovaných zaměstnanců příslušným odborovým organizacím a pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob předávání rekapitulace za zdaňovací období předchozího kalendářního roku.*
- 4) Služební orgán je povinen poskytovat odborové organizaci a jejím členům odborových organizací k výkonu jejich činnosti podle ZSS služební volno v nezbytně nutném rozsahu; za dobu uvolnění jim přísluší plat.

- 5) Členové odborové organizace při výkonu služby nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ani zvýhodněni.

### **Čl. 3**

#### **Informování, projednání a spolurozhodování**

- 1) Služební úřad je povinen předem informovat a projednat s odborovou organizací veškeré záležitosti uvedené v § 132 ZSS. Vedle toho je odborová organizace oprávněna projednat se služebním orgánem za uplynulý kalendářní rok vývoj platů, průměrného platu a jejich jednotlivých složek, další opatření týkající se většího počtu státních zaměstnanců ve lhůtách stanovených v KD.
- 2) Služební úřad a odborová organizace se zavazují vzájemně si poskytovat informace týkající se služebních vztahů, zejména v oblasti platů a vzájemně se informovat o svých stanoviscích k návrhům předpisů upravujícím záležitosti vymezené v § 1 ZSS.
- 3) Odborová organizace informuje státní zaměstnance o své činnosti a o závěrech jednání se služebním úřadem, a to způsobem v daném služebním úřadu obvyklým.
- 4) Služební orgán je povinen předem informovat státního zaměstnance o zavedení otevřeného nebo skrytého sledování na místě výkonu služby směřujícího k ochraně státního zaměstnance. Toto opatření služební orgán provede jen, jestliže je u služebního úřadu dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti služebního úřadu, spočívající zejména ve styku s veřejností. Zavedení sledovacího systému služební orgán předem projedná s odborovou organizací. Bližší podmínky lze sjednat v KD.
- 5) Odborová organizace spolurozhoduje se služebním orgánem o stanovení přidělu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb. Vydává předchozí souhlas k rozvrhu čerpání dovolené a hromadného čerpání dovolené státních zaměstnanců na příslušný kalendářní rok.

### **Čl. 4**

#### **Zabezpečení činnosti odborové organizace**

- 1) Služební úřad vytváří podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizaci ve smyslu § 141 odst. 2 ZSS zejména tím, že:
  - a) poskytují kanceláře vybavené kancelářským nábytkem, spojovací a výpočetní technikou s připojením na intranet a internet a hradí náklady nezbytné na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady, odborové organizace zajistí, aby spojovací a výpočetní technika byla použita maximálně efektivně a výhradně pro odborové účely,
  - b) zřizují poštovní přihrádky pro potřeby odborové organizace na svých podatelkách. .

## Část třetí

### Práva ze služebního poměru a podmínky výkonu služby

#### Čl. 5

- 1) Státní zaměstnanci mají právo na vytvoření podmínek pro řádný a bezpečný výkon služby. Ženy mají právo na zajištění pracovních podmínek s ohledem na jejich těhotenství, dobu kojení a dobu po porodu.
- 2) Služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o podmínky výkonu jejich služby, včetně odměňování a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu ve služebním poměru; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze výkonu služby a který je pro výkon této služby nezbytný. Povinností rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání služebního úřadu a budoucího státního zaměstnance před uzavřením služebního poměru.
- 3) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat na újmu jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- 4) Služební orgán oznámí státnímu zaměstnanci jeho vyslání na služební cestu bez zbytečného odkladu poté, co se o potřebě vyslání na služební cestu dozví.
- 5) V případě, že služební cesta státního zaměstnance skončí mezi 22,00 hod a 6,00 hodinou, služební orgány poskytnou státním zaměstnancům na základě jejich žádosti nepřetržitý odpočinek mezi ukončením služební cesty a nástupem k dalšímu výkonu služby, v délce nejméně 8 hodin, bez náhrady platu, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu.
- 6) V souvislosti se skončením služebního poměru, vydá služební úřad státnímu zaměstnanci služební posudek, a to do 15 dnů od požádání, nejdříve však dva měsíce před ukončením služebního poměru.
- 7) Odborová organizace může služební orgán požádat o zavedení pružného rozvržení služební doby, a to pro všechny státní zaměstnance, u nichž to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.
- 8) Nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci, jenž prokáže vážné důvody své žádosti, čerpání neplaceného služebního volna, a to na dobu nezbytně nutnou.



## Čl. 6

### **Dovolená státních zaměstnanců**

- 1) Bližší podmínky čerpání dovolené, včetně termínu odsouhlasení rozvrhu čerpání dovolené odborovou organizací jsou sjednány ve služebním řádu pro státní zaměstnance.
- 2) Požádá-li státní zaměstnanec z vážných důvodů služební orgán o převedení části dovolené (nejvýše 2 týdny) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, služební orgán státnímu zaměstnanci vyhoví.

## Čl. 7

### **Služba z jiného místa**

- 1) Smluvní strany budou ve smyslu § 117 ZSS podporovat možnost sjednání dohody mezi služebními orgány a státními zaměstnanci o výkonu služby z jiného místa, než je sídlo služebního úřadu nebo jeho útvaru, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu a nebude se jednat o činnost v oboru služby, u kterého výkon služby z jiného místa nelze sjednat.

## Čl. 8

### **Množství služebních úkolů a služební tempo**

- 1) Představení jsou povinni při určení množství služebních úkolů přihlédnout k fyziologickým a neuropsychickým možnostem státních zaměstnanců zařazených k výkonu služby, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Služební úřad je povinen zabezpečit, aby výše uvedené podmínky byly vytvořeny před zahájením výkonu služby.
- 2) Množství služebních úkolů a služební tempo v jednotlivých útvarech služebního úřadu, bude služební orgán projednávat s odborovou organizací na základě podnětu státních zaměstnanců.

## § 7 Stravování

- 2) Služební úřady zabezpečí státním zaměstnancům stravování ve smyslu § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění. Služební úřady hradí výdaje do výše daňové uznatelnosti nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění o daních z příjmu).

Príspevek na stravování je upraven následovně:

	Úhrada z provoz. prostředků KHS (Kč)	Úhrada z prostředků FKSP (Kč)	Částka hrazená státním zaměstnancem (Kč)	Výrobní režie	Celkem (Kč)
Stravenky Cheque déjeuner	<b>35,00</b>	<b>15,00</b>	<b>20,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70,00</b>

## ▪ § 8 Dovolená a rekreace

Na rekreace pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky se nebude z FKSP přispívat po dobu platnosti Kolektivní dohody vzhledem k omezeným finančním možnostem služebního úřadu.

Bude poskytován příspěvek dětem zaměstnanců ve výši max. **500,- Kč/ 1 dítě** (účast na táborech, příspěvek je určen pro děti do ukončení povinné školní docházky, tj. věku 15 let).

## ▪ § 11 Sociální výpomoci

Sociální výpomoci (pouze v případě živelné pohromy, ekologická nebo průmyslová havárie)

## ▪ § 14 Dary

Služební úřad poskytne státním zaměstnancům z FKSP dary k ocenění jejich služebních zásluh, při příležitosti významných životních nebo služebních výročí, zejména v těchto případech a v této výši:

### a) Dary při dovršení služebního výročí:

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 20 let ve výši 3.000,- Kč,

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

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 5.000 ,- Kč, trval-li jeho služební poměr nejméně 5 let.
  - státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 10.000 ,- Kč, trval-li jeho služební poměr více než 10 let.
  - státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15.000 ,- Kč, trval-li jeho služební poměr více než 15 let.
- 2) Pro účely vzniku nároku na odměnu se do doby trvání služebního poměru státního zaměstnance započítává doba trvání pracovního poměru, který bezprostředně předcházel vzniku služebního poměru, a to ve správních úřadech, které jsou služebními úřady dle § 4 odst. 1 ZSS, a ve státních orgánech nebo právnických osobách, kterou jsou dle § 4 odst. 2 ZSS služebními úřady.
- 3) Nárok na odměnu vzniká státnímu zaměstnanci, jehož služební výročí, životní výročí nebo první skončení služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod nastane v době účinnosti této kolektivní dohody.

## **Čl. 11**

### **Poskytování příspěvků z FKSP**

- 1) Smluvní strany mohou v kolektivních dohodách sjednat zásady poskytování příspěvků státním zaměstnancům v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění.

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je fondem služebního úřadu, jehož způsob tvorby a užití upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění. FKSP je tvořen základním přídělem, který od 1.1.2016 činí 1,5 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a na odměny.

Z FKSP může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům příspěvky podle § 6 až § 14 citované vyhlášky. Užití fondu se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Rozpočet čerpání FKSP bude každoročně po sestavení předán odborové organizaci.

## § 7 Stravování

- 2) Služební úřady zabezpečí státním zaměstnancům stravování ve smyslu § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění. Služební úřady hradí výdaje do výše daňové uznatelnosti nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění o daních z příjmu).

Příspěvek na stravování je upraven následovně:

	Úhrada z provoz. prostředků KHS (Kč)	Úhrada z prostředků FKSP (Kč)	Částka hrazená státním zaměstnancem (Kč)	Výrobní režie	Celkem (Kč)
Stravenky Cheque déjeuner	35,00	15,00	20,00	0,00	70,00

## ▪ § 8 Dovolená a rekreace

Na rekreace pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky se nebude z FKSP přispívat po dobu platnosti Kolektivní dohody vzhledem k omezeným finančním možnostem služebního úřadu.

Bude poskytován příspěvek dětem zaměstnanců ve výši max. **500,- Kč/ 1 dítě** (účast na táborech, příspěvek je určen pro děti do ukončení povinné školní docházky, tj. věku 15 let).

## ▪ § 11 Sociální výpomoci

Sociální výpomoci (pouze v případě živelné pohromy, ekologická nebo průmyslová havárie)

## ▪ § 14 Dary

Služební úřad poskytne státním zaměstnancům z FKSP dary k ocenění jejich služebních zásluh, při příležitosti významných životních nebo služebních výročí, zejména v těchto případech a v této výši:

### a) Dary při dovršení služebního výročí:

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 20 let ve výši 3.000,- Kč,

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 25 let ve výši 3.000,- Kč,
- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 30 let ve výši 3.000,- Kč,
- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 35 let v minimální výši 3.000,- Kč,
- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 40 let v minimální výši 3.000,- Kč,
- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního poměru 45 let v minimální výši 3.000,- Kč,

Pro účely vzniku nároku na odměnu se do doby trvání služebního poměru státního zaměstnance započítává doba trvání pracovního poměru, který bezprostředně předcházel vzniku služebního poměru, a to ve správních úřadech, které jsou služebními úřady dle § 4 odst. 1 ZSS, a ve státních orgánech nebo právnických osobách, kterou jsou dle § 4 odst. 2 ZSS služebními úřady.

**b) Dary k životnímu výročí:**

- při dovršení 50 let věku bude státnímu zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval nejméně 5 let.
- při dovršení 55 let věku bude státnímu zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,- Kč za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval nejméně 5 let.
- při dovršení 60 let věku bude státnímu zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,-Kč za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 65 let věku bude státnímu zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,-Kč za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval více než 5 let.
- při dovršení 70 let věku bude státnímu zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5.000,-Kč za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval více než 5 let.

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

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 1.000,- Kč, trval-li jeho služební poměr nejméně 5 let.
- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 2.000,- Kč, trval-li jeho služební poměr více než 10 let.

- státnímu zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 3.000 ,- Kč, trval-li jeho služební poměr více než 15 let.

## Část pátá

### Bezpečnost výkonu služby, ochrana zdraví

#### Čl. 13

- 1) Služební úřad je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví státních zaměstnanců při výkonu služby s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu služby.
- 2) Služební úřad provede 1x ročně, v prvním pololetí kalendářního roku, za účasti odborové organizace, komplexní prověrky stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby. U zjištěných závad stanoví termíny a osobní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěrů realizace prověrky projednají za účasti zástupců odborových organizací. Do doby odstranění závad budou služebním úřadem přijata preventivní opatření, která vedou k minimalizaci rizik.

## Část šestá

### Stížnosti a kolektivní spory

#### Čl. 14

- 1) Státní zaměstnanec může podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru písemnou stížnost služebnímu orgánu. Stížnost státního zaměstnance musí být vyřízena písemně nejpozději do 30 dnů od jejího podání.
- 2) Služební orgán nebo představený je povinen projednat se státním zaměstnancem nebo na jeho žádost i s odborovou organizací stížnost státního zaměstnance ve věcech podle odstavce 1.
- 3) Státní zaměstnanec je oprávněn požádat odborovou organizaci o pomoc s řešením své stížnosti, podané služebnímu orgánu, a to také v případě, že služební hodnocení státního zaměstnance bude obsahovat závěr, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků.

## Část sedmá

### Závěrečná ustanovení

#### Čl. 15

- 1) Tato KD je závazná pro obě smluvní strany a pro jejich případné právní nástupce.
- 2) Každá ze smluvních stran může navrhnout změnu KD, dojde-li k podstatné změně poměrů, za jakých byla uzavřena.
- 3) KD může být změněna po dohodě obou smluvních stran na základě písemného dodatku označeného ve vzestupné číselné řadě.
- 4) Obě smluvní strany se zavazují provádět průběžně kontrolu naplňování obsahu KD s právem upozornit druhou smluvní strany na nedostatky.
- 5) Smluvní strany si obsah KD přečetly a na důkaz souhlasu s jejím obsahem ji podepsaly.
- 6) KD je vyhotovena ve čtyřech vyhotoveních s platností originálu a každá ze smluvních stran obdrží dvě jeho vyhotovení.
- 7) Tato KD nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran. Účinnosti nabývá dnem 01. 01. 2016 a uzavírá se na dobu do 31. 12. 2016. Platnost KD se prodlouží vždy o jeden kalendářní rok, pokud jedna ze smluvních stran nedoručí druhé smluvní straně písemné oznámení, že si nepřeje platnost KD dále prodloužit. Toto oznámení je povinna jedna smluvní strana doručit druhé smluvní straně nejpozději jeden kalendářní měsíc před skončením platnosti této KD, jinak se k němu nepřihlíží. Takto může být platnost KDVS prodloužena nejvíce dvakrát.

---

V Jihlavě dne 2. ledna 2016

avě