

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2017

Zdravotnická záchranná služba Pardubického kraje
Průmyslová 450, Pardubice 530 03
IČO: 691 72 196
Zastoupená ředitelem MUDr. Pavlem Svobodou,

základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
ZZS – Výjezdová základna Moravská Třebová
Svitavská 36, Moravská Třebová
IČO: 750 95 165
Zastoupená předsedou výboru panem Romanem Havlíkem

a

základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
ZZS PAK, Průmyslová 450, Pardubice 530 03
IČO: 750 96 561
zastoupená předsedou výboru panem Miroslavem Koblížkem

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

- I. Úvodní ustanovení
- II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací
- III. Pracovněprávní nároky a podmínky
- IV. Odměňování za práci
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VI. Sociální podmínky zaměstnanců
- VII. Závěrečná ustanovení

Nedílnou součástí kolektivní smlouvy jsou i tyto přílohy:

- Č.1 Finanční plán FKSP na rok 2017

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,
- výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy a v platném znění citovaných právních předpisů; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

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.

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II. 1. Příslušnost odborového orgánu

- 1) Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče.
- 2) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace, a jakékoli změny.
- 3) Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci bezplatně místnost pro jednání, přístup na počítač, internet, tiskárnu, telefon, kopírku. Bezplatně poskytne vnitřní poštu, nástěnku na každém pracovišti pro potřeby ZO.
- 4) Z fondu kulturních a sociálních potřeb se poskytuje příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovně právních předpisů a to do výše 5 000 Kč maximálně. Konkrétní úhrada bude zaměstnavatelem realizována odborové organizaci průběžně na základě předložení dokladu o zaplacení, nejpozději 14 dnů od předložení uvedeného dokladu.

II. 2. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

1) O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel informovat výbor odborové organizace, nejméně čtvrtletně, v naléhavých případech neprodleně.

Zaměstnavatel informuje příslušnou odborovou organizaci zejména o:

- vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280, tj. projednat a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, d) převod podle § 338 až 342, e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a popřípadě zvláštním zákonem,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a popřípadě zvláštním zákonem,

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod podle § 338 až 342,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a

§ 108 a popřípadě zvláštním zákone.,

- 2) Za další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, se mimo jiné považují: zřizování, rušení a jiné než běžné otázky provozu sociálních zařízení a další otázky, týkající se zdravotní, rehabilitační, sociální a rekreační péče o zaměstnance včetně stravování, s výjimkou běžných provozních záležitostí.
- 3) Zaměstnavatel bude písemně předkládat výboru základní odborové organizace zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech nejpozději do 15. dne prvního měsíce následujícího čtvrtletí.
- 4) Zaměstnavatel bude písemně předkládat výboru základní odborové organizace zprávy o jiných případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace, a to vždy nejpozději do 15. dne prvního měsíce následujícího čtvrtletí.

II. 3. Uvolňování k výkonu funkce v odborech

V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 nového ZP přísluší pracovní volno:

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle zákoníku práce (§ 283 až 285), s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

II. 4. Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje, že po ukončení účetního období jednoho roku, poskytne odborové organizaci účetní závěrku, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, a to do 50. kalendářního dne po ukončení účetního období. Odborová organizace obdrží od zaměstnavatele rovněž přehled o tvorbě a čerpání FKSP. Zaměstnavatel se dále zavazuje poskytnout odborové organizaci finanční plán na období dalšího roku.

Účetní závěrka je nedílný celek a tvoří ji:

- a) rozvaha (bilance),
- b) výkaz zisku a ztráty (výsledovka),
- c) příloha, která vysvětluje a doplňuje informace obsažené v částech uvedených pod písmeny a) a b), zejména naplněním § 7 odst. 3 až 5 a § 19 odst. 5 zákona. Příloha obsahuje též informace o výši splatných závazků pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, o výši splatných závazků veřejného zdravotního pojištění a o výši evidovaných daňových nedoplatků u místně příslušných finančních orgánů.

Další podrobnosti účetní závěrky jsou pro účetní jednotky, které jsou územními samosprávnými celky, příspěvkovými organizacemi, státními fondy a organizačními složkami státu upraveny vyhláškou č. 505/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádějí některá ustanovení výše uvedeného zákona.

- 2) Zaměstnavatel poskytne spolu s rozbohem hospodaření a účetní závěrkou přehled o peněžních tocích nebo přehled o změnách vlastního kapitálu.
- 3) Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy. Zajistí projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.
- 4) Zaměstnavatel a odborová organizace si poskytnou vzájemnou součinnost, jednání uskuteční s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.
- 5) Zaměstnavatel může potřebné informace poskytnout také v elektronické podobě prostřednictvím interního portálu ManaDesk.
- 6) Odborová organizace se zavazuje, že poskytnuté ekonomické a finanční podklady budou využity pouze pro vnitřní potřebu v rámci organizace.

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III. 1. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle §367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

III. 2. Pracovní doba

III. 2. 1. Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci

Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště včetně přestávek v práci se rozvrhuje takto:

název pracoviště: RLP, RZP, RV

začátek a konec pracovní doby: denní směna 7,00 – 19,00 hod. a noční směna 19,00 – 7,00 hod.

přestávka v práci na jídlo a oddech: nelze – nepřetržitý provoz.

název pracoviště: ZOS

začátek a konec pracovní doby: na základě dohody se zaměstnancem s ohledem na podmínky dojíždění na pracoviště

přestávka v práci na jídlo a oddech: nelze – nepřetržitý provoz.

III. 2. 2. Plánovací a zúčtovací období

Plánovací a zúčtovací období se stanovuje na dobu 52 týdnů po sobě jdoucích.

III. 2. 3. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne.

Ve výjimečných případech musí být zaměstnanec, se kterým byla pracovní pohotovost dohodnuta, vyzooměn o nařízení pracovní pohotovosti alespoň 12 hodin před jejím začátkem.

III. 3. Dovolená na zotavenou

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného z předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

III. 4. Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

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 dva měsíce před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovým orgánem projednávána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

III. 5. Škodní komise

Zaměstnavatel se zavazuje likvidaci škody způsobené zaměstnancem při výkonu povolání projednávat škodní komisí a to vždy za účasti zástupce kterékoli z dotčených ZO OS touto smlouvou.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

(poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost)

IV. 1. Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v souladu s právními předpisy, především zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a příslušnými nařízeními vlády

Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro muže a ženy, za stejnou práci stejné hodnoty přísluší stejný plat.

IV. 2. Platová třída

Zaměstnanec se zařadí do platové třídy na základě druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

IV. 3. Platový stupeň

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel podle započítatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády. Jinou praxi lze pro účely posouzení doby započítatelné praxe přiznat do 2/3 doby v závislosti na míře jejího využití. O výpočtu a době započítatelné praxe pro účely zařazení do platového stupně bude zaměstnavatel zaměstnance informovat v případě, že zaměstnanec vyjádří pochybnosti o stanovení započítatelné praxe.

IV. 4 Zvláštní určení platového tarifu

IV. 4. 1. Stanovení platového tarifu zaměstnanců zařazených do 2. platové třídy
Zaměstnavatel určí platový tarif v rámci rozpětí přiznané 2. platové třídy všem zaměstnancům dle zvláštního způsobu určení takto:

- a) u pracovníků zařazených ve 2. platové třídě se stanovuje 12. platový stupeň.

IV. 5. Příplatky k platu

IV. 5. 1. Příplatek za vedení

V závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce náleží příplatek za vedení, příplatek za vedení přísluší také zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, toto zastupování je upraveno platnou platovou politikou ZZS PAK), a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci.

5.1.1

Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho

řídící činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, náleží příplatek za vedení, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

5.1.2.

Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

IV. 5. 2. Příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, za rozdělenou směnu, za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (ZP, §§ 125, 126, 127, 130, 132, 135) je poskytován v souladu se zákoníkem práce

IV. 5. 3. Zvláštní příplatky

Smluvní strany se zřetelem ke změnám v odměňování zaměstnanců provedených v právních předpisech za účelem navýšení platů zaměstnanců ve zdravotnictví se dohodly následovně:

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a to za níže uvedených podmínek.

- a) zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém pracovním režimu přísluší zvláštní příplatek.
- b) zaměstnancům za poskytování neodkladné zdravotní péče členy výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby přísluší zvláštní příplatek.
- c) Tyto příplatky, pokud se negativním způsobem, z dosud neznámých příčin, nezmění finanční situace zaměstnavatele (podstatný pokles příjmů od ZP, pokles příspěvku od zřizovatele- KÚ, devalvace měny, nekrytý vzestup cen PH, energetických a technologických vstupů ...), zůstanou garantovány zaměstnancům na rok 2017, a to ve stejné výši jako v roce 2016. Pokud bude chtít zaměstnavatel snížit tyto příplatky, je povinen toto projednat s oběma odborovými organizacemi.

IV. 5. 4. Osobní příplatek

Osobní příplatek bude přiznán zaměstnancům k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce:

- a) za dlouhodobě dosahované velmi dobré pracovní výsledky nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
- b) za vynikající práci.
- c) výše osobního příplatku se stanoví dle platné platové politiky ZZS PAK

IV. 6. Odměny

Odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu stanoví zaměstnavatel před zadáním úkolu.

IV. 7. Splatnost platu, výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to 15. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den. Plat, který by byl splatný během dovolené zaměstnance, je splatný před nástupem na dovolenou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.

IV. 8. Průměrný výdělek

Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubého platu, kterého zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě by dosáhl. Zaměstnavatel použije pro výpočet pravděpodobného výdělku obvyklou výši jednotlivých složek platů zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci, popř. práci stejné hodnoty.

IV. 9. Platový výměr

Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce písemný platový výměr.

Při změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost písemně oznámí včetně zdůvodnění, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá platnosti.

Platový výměr obsahuje údaje o platové třídě, platovém stupni, výši platového tarifu, ostatních pravidelně vyplácených měsíčních složkách platu, termín a místo výplaty.

IV. 10. Společná ustanovení k odměňování za práci

Plat a jeho jednotlivé složky, které jsou stanoveny, sjednány nebo určeny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se plat poskytuje.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování platu.

Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemné informace o počtu zaměstnanců (i na přepočtené počty), o čerpání prostředků na platy celkem, podílu prostředků na platy celkem na celkových nákladech, výši průměrného platu a jeho složkách celkem a po kategoriích za pololetí vždy do 20. 7. a za celý rok do 20. 1.

Pro rok 2017 jsou prostředky na platy plánovány (stanoveny) takto:

- prostředky na platy celkem: bude upřesněno dodatkem KS
- plánovaný průměrný plat na přepočtený stav zaměstnanců: bude upřesněno dodatkem KS
- plánovaný vývoj průměrného platu proti předchozímu roku: v souladu s úpravami zákona o platu

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

1. Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tuto povinnost stanoví a konkretizuje do pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti.
2. Zaměstnavatel stanoví vnitřními předpisy organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně všechny zaměstnance. Vnitřní předpis má určit systém a politiku BOZP zaměstnavatele.
3. V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
4. Zaměstnavatel informuje včas odborovou organizaci o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu. To se týká i návrhů na zařazení prací do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění předpisů pozdějších.
5. Zaměstnavatel zajistí písemnou smlouvou závodní lékařskou preventivní péči ve smyslu § 40 zákona č. 20/1966 Sb. v platném znění. Ve smlouvě bude náplň této služby zpracována, ve smyslu § 35 a) zákona č. 20/1966 Sb. v platném znění a vyhlášky č. 145/1988 Sb., na vlastní podmínky zaměstnavatele. Návrh smlouvy předloží zaměstnavatel k projednání odborové organizaci.
6. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik.
7. Zaměstnavatel vypracuje k přidělování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků směrnici (vnitřní předpis). Návrh směrnice o poskytování OOPP (i případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici) zaměstnavatel předloží k projednání odborové organizaci.
8. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 494/2001 Sb., v platném znění. 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 a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
9. Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ust. § 367 ZP, projedná tuto skutečnost předem s odborovou organizací.
10. Zaměstnavatel shromáždí všechny podklady k úrazu, které dodá zaměstnanec, ČSSZ, příp.

specializované lékařské pracoviště, či klinika nemocí z povolání a neprodleně vše odešle kšetření Kooperativě pojišťovně, a.s., která ze zákona likviduje pojistné události plynoucí ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Pojišťovna pak provede samotnou likvidaci pracovního úrazu a zajistí plnění pojistné události přímo na adresu zaměstnance.

11. Výsledky prověrek BOZP a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad projedná zaměstnavatel bezprostředně po skončení prověrek s odborovou organizací a harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZO do 30 dnů po ukončení prověrek ke schválení.
12. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o způsobu měření a kontrole hodnot rizikových faktorů pracovního prostředí. Měření faktorů pracovního prostředí zajistí zaměstnavatel i na podnět odborové organizace. Zaměstnavatel podá ZO informaci o vyhlášení kontrolovaných pásem (např. pracoviště mikrobiologie, práce s cytostatiky, ionizující záření).
13. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
14. Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
15. Ve smyslu ustanovení § 108 ZP bude v oblasti BOZP odborovou organizaci zastupovat pan *Miroslav Koblížek*.
16. Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje všem zaměstnancům bez ohledu na zařazení do třídy práce, pokud bude splněna kterákoliv z dalších podmínek uvedených ve zvláštním právním předpisu (tj. č. § 5 NV č. 178/2001 Sb., ve znění předpisů pozdějších). Zaměstnavateli se doporučuje vydat pro poskytování ochranných nápojů vnitřní předpis.
17. Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 2 a vyšší z důvodu expozice riziku biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhl. č. 439/2000 Sb.
18. Zaměstnavatel se zavazuje plně uhradit preventivní lékařskou prohlídku jedenkrát za 12 měsíců u lékaře v zařízení závodní preventivní péče stanoveném zaměstnavatelem.
U lékařského a nelékařského zdravotnického personálu výjezdových skupin, kteří dovršili 60 let věku, nebo v případě změny zdravotního stavu po pracovní neschopnosti delší než 3 měsíce, zaměstnavatel stanovuje interval preventivní lékařské prohlídky na 12 měsíců v „Centru pracovního lékařství Pardubické krajské nemocnice, a.s.“ v souladu s uzavřenou smlouvou.
Tuto prohlídku plně hradí zaměstnavatel.
19. Zaměstnavatel uplatní systém zvládnutí stresu v mimořádných situacích SPIS (systém psychosociální intervenční služby).

Článek VI.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1. Příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb

- a) O stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále též fond a FKSP) a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje ustanovit komisi složenou ze zástupců odborové organizace a zaměstnavatele, která v krajních případech posuzuje, zda poskytnutí příspěvku z fondu odpovídá stanoveným zásadám a doporučí či nedoporučí zaměstnavateli příspěvek poskytnout.
- c) Příspěvky z fondu zaměstnanci se obecně řídí Vyhláškou Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb č. 114/2002 Sb.

VI. 1. 1. Pracovní prostředí

Nad rámec povinného vybavení zaměstnavatel z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb vybaví uvedená pracoviště zařízením zlepšujícím pracovní podmínky (např. mikrovlnnou troubou, šatní stěnou, atp.) dle možností zaměstnavatele a na základě žádosti ZO, po vzájemné dohodě.

VI. 1. 2. Rekreace

Rozsah a způsob čerpání příspěvku stanoví organizační směrnice FKSP.

VI. 1. 3. Dary

Z fondu budou zaměstnancům poskytovány dary za mimořádnou aktivitu při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných obdobných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru.

VI. 1. 4. Sociální výpomoci

Zaměstnanci (popřípadě jeho nejbližším pozůstalým) bude v mimořádně závažném případě a při řešení tíživé nebo neočekávané sociální situace (zejména např. úmrtí v rodině, úraz, požár) poskytnuta z fondu kulturních a sociálních potřeb sociální výpomoc v max. limitu 50 000 Kč celkem.

VI. 2. Stravování zaměstnanců

- a) Zaměstnavatel poskytne závodní stravování, prostřednictvím jiné organizace.
- b) Zaměstnavatel poskytne možnost vlastního stravování zaměstnanců formou stravovacích kuponů či stravenek v hodnotě 75 Kč pro zaměstnance, který v jednom kalendářním dni odpracuje alespoň

3 hodiny a ve výši 100 Kč pro zaměstnance pracující ve dvanácti hodinových směnách. Náklady zaměstnavatele na jednu stravenku v hodnotě 75 Kč budou ve výši 41,25 Kč, částku 33,75 Kč přispívá zaměstnavatel z FKSP. Náklady zaměstnavatele na jednu stravenku v hodnotě 100 Kč budou ve výši 55,00 Kč, částku 45,00 Kč přispívá zaměstnavatel z FKSP. Zaměstnanci pracující ve dvanáctihodinových směnách obdrží za odpracovanou směnu dvě stravenky v hodnotě 50 Kč.

- c) Nárok na stravovací kupón či stravenku má zaměstnanec pouze za odpracovanou směnu, nenárokuje-li však zároveň cestovní či jiné náhrady.

VI. 3. Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

a) K prohlubování, udržování, upevňování, obnovování a doplňování kvalifikace zaměstnanců je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohlubování kvalifikace. V tom případě však není možné uzavírat žádnou dohodu, ani ústní, o hrazení nákladů nebo jejich části zaměstnancem (vyjma případů, kdy by náklady zaměstnavatele přesáhly 75 000 Kč). Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Zaměstnavatel se zavazuje:

- aa) po projednání s odborovým orgánem rozvrhovat pracovní dobu zdravotnických/pedagogických pracovníků, tak aby jim bylo průběžně zajištěno vzdělávání stanovené zvláštními právními předpisy,
- ab) zajistit pracovníkům, kteří vykonávají zdravotnické povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu, možnou účast na vzdělávacích akcích v rámci celoživotního vzdělávání, za jejichž absolvování získají potřebný počet kreditů v rozhodném období,
- ac) v rámci celoživotního vzdělávání umožnit členům zdravotnických nelékařských profesních sdružení (vč. OS ZSP ČR) přednostně účast na vzdělávacích akcích pořádaných těmito subjekty.

b) Zaměstnavatel se zavazuje podle provozních možností umožnit zaměstnancům zvýšení kvalifikace v rámci sjednaného druhu práce, v oboru činnosti (navazující studium).

- ba) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno na přípravu a vykonání přijímací zkoušky
- bb) pro studium vzdělávacího programu na škole zapsané ve školském rejstříku v rozsahu 3 pracovních dnů,
- bc) pro studium akreditovaného studijního programu v rozsahu 5 pracovních dnů.

c) V případech, kdy účast na školení k prohlubování, udržování, upevňování, obnovování a doplňování kvalifikace zaměstnanců není zaměstnavatelem přímo uložena, lze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu.

VI. 4. Služby a další výhody poskytované zaměstnancům

a) Zaměstnavatel mimo nároky stanovené právními předpisy poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, pokud to provozní poměry dovolí:

- jeden den k účasti na svatbě sourozence, rodiče, dítěte partnera/partnerky (druh, družka,

- manžel, manželka)
- dva dny při narození vlastního dítěte
- jeden den při propouštění rodinného příslušníka po hospitalizaci v lůžkovém zdravotnickém zařízení
- pět dní během školního roku osamělým ženám a osamělým mužům, kteří pečují o dítě mladší 15 let
- dva dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte, rodiče
- jeden den při úmrtí jiné osoby blízké.

b) Zaměstnavatel zajistí úschovu svršků a dalších osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, v uzamykatelných šatních skříních.

c) Při rozvrhování pracovní doby ve směnném pracovním režimu se zaměstnavatel zavazuje přednostně zohlednit potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti mladší 15 let, jakož i zaměstnanců, kteří si prohlubují, obnovují a doplňují kvalifikaci.

Článek VII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

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, jakým 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. Pokud v důsledku devalvace měny a významného zvýšení rozsahu deregulace a nepřímých daní v roce 2017 nedojde k dohodě s vládou o úpravě platů, bude možno jednat o změně kolektivní smlouvy u těch složek platu, kde to právní předpisy umožňují.

VII. 2. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 31. 10. 2017. V tomto termínu bude zároveň upřesněn postup vyjednávání mezi smluvními stranami.

VII. 3. Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborových organizací za účasti ředitele, a to v průběhu dubna a října.

VII. 4. Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

V souladu s § 29 zákoníku práce s obsahem kolektivní smlouvy seznámí zaměstnance výbor odborové organizace nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel pak zajistí její rozmnožení v dostatečném počtu a současně zajistí, aby byla k nahlédnutí (dispozici) na všech útvarech zaměstnavatele.

VII. 5. Účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017.

VIII. 6. Ostatní

Zaměstnavatel se zavazuje automaticky zvat zástupce obou odborových organizací (s hlasem poradním) na každé jednání škodní komise.

.....
za výbor odborové organizace
ZZS – Výjezdová základna Moravská Třebová
Roman Havlík, předseda ZO

.....
za výbor odborové organizace ZZS PAK
Miroslav Koblížek, předseda ZO

.....
za zaměstnavatele
MUDr. Pavel Svoboda, ředitel ZZS PAK

V Pardubicích, dne 12. 12. 2016