

Kolektivní smlouva pro rok 2016

uzavřená mezi Správou a údržbou silnic Jihomoravského kraje, příspěvkovou organizací kraje (dále jen SÚS JMK) , se sídlem Žerotínovo 449/3, 602 00 Brno, IČO: 70932581 zastoupenou Ing. Janem Zouharem, ředitelem a předsedou rady základních organizací Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, Sekcí silničního hospodářství při Správě a údržbě silnic Jihomoravského kraje, příspěvkové organizaci kraje, panem Lubomírem Výmolou

Tato kolektivní smlouva vychází z Kolektivní smlouvy vyššího stupně pro rok 2016 uzavřené Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, Sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy České republiky, Sekce silničního hospodářství dne 8.12.2015

Obsah kolektivní smlouvy

A. Základní ustanovení

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Zákaz diskriminace
- A.3. Rozsah platnosti a účinnost
- A.4. Všeobecná ustanovení
- A.5. Pracovníprávní ochrana odborových funkcionářů
- A.6. Závazky zaměstnavatele
- A.7. Právo spolurozhodování
- A.8. Právo na projednání
- A.9. Právo na informování
- A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele
- A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A.12. Zaměstnanost
- A.13. Zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru
- B.2. Dohoda dle §39 zákoníku práce
- B.3. Pracovní podmínky
- B.4. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B.5. Péče o žáky odborných učilišť
- B.6. Ukončení pracovního poměru

C. Sociální oblast

- C.1. Pracovní doba
- C.2. Dovolena na zotavenou a pracovní volno
- C.3. Zdravotní péče
- C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců
- C.5. Závodní stravování
- C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C.7. Bytová politika
- C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002Sb.)
- C.9. Ostatní sociální služby

D. Zásady pro poskytování platu

- D.1. Základní principy odměňování
- D.2. Základní plat - platové tarify
- D.3. Zařazování zaměstnanců
- D.4. Příplatky k platu - platová zvýhodnění
- D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§140 zákoníku práce)
- D.6. Plat při výkonu jiné práce (§139 zákoníku práce)
- D.7. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§207 zákoníku práce)
- D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech
- D.9. Fond odměn
- D.10. Cestovní náhrady
- D.11. Průměrný výdělek
- D.12. Termín a místo výplaty

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
E.1. Závazky SÚS JMK

F. Oblast pracovněprávní

F.1. Právní a znalecká pomoc

F.2. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

F.3. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

Závěrečná ustanovení

Příloha č. 1 – Zásady čerpání FKSP

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato kolektivní smlouva je závazná pro SÚS JMK jako zaměstnavatele na straně jedné a všechny zaměstnance SÚS JMK zastoupené základními odborovými organizacemi při SÚS JMK na straně druhé.

A.2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy (dále jen KS) a pracovní smlouvy žádného ze zaměstnanců z důvodu uvedených v §§ 16 a 17 zákoníku práce.

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

Tato KS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2016.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
2. Tato kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až 341 zákoníku práce).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této KS může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy příslušného odborového orgánu, který působí u SÚS JMK a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.6. Závazky zaměstnavatele

SÚS JMK se zavazuje :

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován (zák. č. 2/1993Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších změn a zák. č. 83/1990 Sb, o sdružování občanů, ve znění pozdějších změn).
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat odborovou organizací a spolurozhodovat s odborovou organizací o věcech vymezených obecně závaznými předpisy, kolektivní smlouvou vyššího stupně a touto smlouvou.
4. Podávat odborové organizaci nebo jejímu pověřenému zástupci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.
5. Projednat případy stanovené zákonem a touto kolektivní smlouvou způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace a jí pověřené orgány spolurozhodují v případech stanovených zákonem a dále v těchto otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě:

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované SÚS JMK a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a

- ozdravných zařízení, kde umístění zajišťuje SÚS JMK.
3. Při stanovení přidělu do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
 4. Při případném vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.

A.8. Právo na projednání

Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci.

Odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových technologií, nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je SÚS JMK zřizovatelem nebo provozovatelem.

A.9. Právo na informování

1. Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 279 a 287 zákoníku práce). SÚS JMK bude 1 x za pololetí na jednání Rady předsedů základních organizací informovat odborové organizace zejména o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a o stavu pracovních sil.
2. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. SÚS JMK poskytne informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

1. SÚS JMK podle provozních možností poskytuje odborovým organizacím (dále jen OO) na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniky, kterou má k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb (§277 zákoníku práce). Vybírání a zasílání částek za příspěvky na účty OO u příslušného peněžního ústavu zajišťuje po vzájemné dohodě mezi SÚS JMK a zaměstnancem SÚS JMK srážkou z platu.
2. SÚS JMK po dohodě s ZV OO uhradí, pokud má pracoviště i mimo své sídlo, nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři na těchto pracovištích.
3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytne SÚS JMK pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud SÚS JMK, nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu.
4. Funkcionářům a členům odborového orgánu odborového svazu (OS) bude po předchozí dohodě se SÚS JMK poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou platu. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, nebo OS, pracovní volno v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělků.

A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání SÚS JMK s příslušnou OO.
2. Každý zaměstnanec, pokud splňuje stanovené kvalifikační předpoklady, má právo

- ucházet se o volné pracovní místo v podniku ještě předtím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností SÚS JMK je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav, termín uvolnění pracovního místa, termín případného nástupu a termín případného předání uvolněného pracovního místa příslušnému úřadu práce.

A.12. Zaměstnanost

1. SÚS JMK se zavazuje informovat OO o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech s případy rozvázání pracovního poměru. Tuto povinnost vůči jednotlivým odborovým organizacím zajišťuje příslušný vedoucí oblasti SÚS JMK.
2. SÚS JMK je povinna výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s příslušnou OO SÚS JMK.
3. Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle § 62 až 64 zákoníku práce, bude SÚS JMK OO předem písemně informovat a projedná tyto změny zaměstnavatel s OO 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně informovat příslušnou OO. Součástí projednání bude i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce.

A.13. Zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců

V souladu s § 286 odst. 6) ZP je odborovou organizací s největším počtem členů ZO OS při SÚS Břeclav. Tato ZO zastupuje neorganizovaného zaměstnance, pokud si zaměstnanec neurčí jinak.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

- a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti
- b) místo výkonu práce
- c) den nástupu do práce
- d) dohodnuté platové podmínky
- e) další podmínky, které budou dohodnuty závazně při uzavření pracovní smlouvy.

V písemné pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v maximální délce 3 měsíců, v případě vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců. Ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, a to podáním písemného vyrozumění o zrušení pracovního poměru v době minimálně tři pracovních dnů před jeho zrušením (§ 35 a § 66 zákoníku práce).

B.2. Dohoda dle § 39 zákoníku práce

OO a SÚS JMK se v souladu s §39 odst. 4 zákoníku práce dohodly, na okruhu zaměstnanců, u nichž existují zvláštní provozní důvody, na jejichž základě nelze na SÚS JMK spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci, kteří mají tuto práci vykonávat, uzavřela pracovní poměr na dobu neurčitou.

- a) Bližší vymezení těchto důvodů – Důvodem je zajištění výkonu pracovních činností po dočasnou dobu, po kterou existuje u stávajícího zaměstnance pracujícího na tomto pracovním místě překážka v práci na straně zaměstnance dle §§192-198 zákoníku práce a §201 zákoníku práce. Překážka v práci na straně zaměstnance musí být delší než 1 měsíc.
- b) Pravidla jiného postupu zaměstnavatel při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou – V těchto případech budou sjednávány smlouvy na dobu určitou, nejdéle na dobu překážky v práci konkrétního zaměstnance. V případě kumulace překážek v práci je možno kumulovat pracovní poměry s jedním zaměstnancem.
- c) Okruh zaměstnanců SÚS JMK, kterých se bude jiný postup týkat – Jde o zaměstnance, kteří nahrazují zaměstnance s překážkou v práci na straně zaměstnance, a to z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené, mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte a překážky v práci z důvodu obecného zájmu – výkon veřejné funkce.
- d) Dobu, na kterou se dohoda uzavírá – Tato dohoda je uzavírána na dobu účinnosti této kolektivní smlouvy.

U pracovních poměrů vzniklých v souladu s uvedenými podmínkami se nepostupuje podle §39 odst. 2 zákoníku práce.

B.3. Pracovní podmínky

Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, při přijímání a propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B.4. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. SÚS JMK umožní zaměstnanci, v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu v těchto případech:
 - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu SÚS JMK,
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně SÚS JMK,
 - c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemoci z povolání nebo pracovním úrazem.
2. V případě podle bodu 1 a) a c) poskytne SÚS JMK náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením. V případě bodu 1 b) SÚS JMK uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.
3. Zaměstnanci nevzniká povinnost k úhradě nákladů vynaložených SÚS JMK na zvýšení případně prohloubení kvalifikace kromě v zákonem stanovených případech také:
 - a) jestliže zaměstnanec přestane bez vlastního zavinění splňovat předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li v případě zavinění SÚS JMK požadavky pro řádný výkon této práce;
 - b) jestliže SÚS JMK nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště;
 - c) dohodne-li se SÚS JMK a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru dle §49 zákoníku práce z důvodů na straně SÚS JMK;
 - d) při rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 50 zákoníku práce z důvodu transformace SÚS JMK, avšak pouze v případě, že následně uzavře pracovní poměr u zřizovatele SÚS JMK nebo jím zřízené jiné příspěvkové organizace nebo založené

obchodní korporace.

B.5. Péče o žáky odborných učilišť

1. V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude SÚS JMK vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.
2. SÚS JMK pak v takových případech hradí také náklady na jejich výchovu a přispívá do FKSP učňovského zařízení částkou nejméně 1.000,- Kč za rok na každého takového žáka.

B.6. Ukončení pracovního poměru

1. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v §52 písm. a) až c) zákoníku práce, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestinásobek

- Do doby trvání pracovního poměru se započítává doba odpracovaná u právních předchůdců SÚS JMK.
2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou SÚS JMK z důvodu uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.6 1. Zaměstnanci nepřísluší toto odstupné pokud pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost v důsledku úrazu vzniklého zaviněnou účastí na rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.
 3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou SÚS JMK z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné zaměstnanci nepřísluší zprostí-li se zaměstnavatel své odpovědnosti dle §270 odst. 1 zákoníku práce.
 4. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr, byla poskytnuta půjčka z FKSP, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Pružnou pracovní dobu lze zavést po dohodě obou smluvních stran (§85 zákoníku práce).
2. Na žádost zaměstnance s ním může SÚS JMK dohodnout kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období se řídí Nařízením vlády č. 589/2006Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších změn. (Hlava II, §§, 10, 11 a 12).
4. SÚS JMK rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodina a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.

5. Vyrovnávací období je pro zaměstnance zařazené do směn v rámci zimní údržby silnic stanoveno na období od 1.11. kalendářního roku do 31.3. následujícího kalendářního roku. Vyrovnávací období pro zaměstnance vykonávajících práci ve směném provozu celoročně je stanoveno na období od 1.1 do 31.12. kalendářního roku, maximálně však 52 týdnů. Vyrovnávací období pro zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby je stanoveno na jeden kalendářní měsíc.
6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
7. SÚS JMK rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitě odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
8. SÚS JMK může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.
9. SÚS JMK v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.
10. Noční práce je práce konaná mezi 22- 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 zákoníku práce).

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

1. Podle § 213, odst. 2 zákoníku práce přísluší zaměstnancům SÚS JMK dovolená pět týdnů v kalendářním roce. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v zákoníku práce tyto:
 - a) doba účasti v zákonné stávce
 - b) doba výluky.
2. V případě stanovení čerpání dovolené v kalendářním roce je s výjimkou hromadné dovolené, pokud to provozní důvody dovolí, přihlíženo k potřebám a požadavkům jednotlivých zaměstnanců.
3. Písemný rozvrh čerpání dovolené je vydáván s předchozím souhlasem odborové organizace na kalendářní rok tak, aby všichni zaměstnanci v souladu se zákoníkem práce vyčerpali celou dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Písemný rozvrh je možno měnit v průběhu kalendářního roku z provozních důvodů zaměstnavatele nebo na žádost zaměstnance. Na žádost zaměstnance vedoucí zaměstnanec povolí změnu rozvrhu čerpání dovolené, pokud je to z provozních důvodů možné.
4. Určenou dobu čerpání dovolené oznamuje příslušný vedoucí zaměstnanec svým podřízeným písemně alespoň 14 dnů předem, a to v souladu se schváleným rozvrhem čerpání dovolené, případně může o dovolenou požádat zaměstnanec na tiskopise dovolenky užívané na příslušné organizační jednotce SÚS JMK.
5. Má-li k tomu závažné osobní důvody, může zaměstnanec mimořádně požádat o dovolenou mimo stanovený rozpis čerpání dovolené na tiskopise dovolenek užívané na příslušné organizační jednotce SÚS JMK. Umožňují-li to provozní důvody, odsouhlasí čerpání dovolené svým podpisem na dovolence příslušný vedoucí zaměstnanec.
6. Pro rok 2016 bude rozvrh dovolené sestaven tak, aby zůstatek nevyčerpané dovolené k 31.12.2015 byl vyčerpán nejpozději do 30.6.2016.
7. Za zpracování rozvrhu dovolené odpovídá vedoucí oblasti a ekonomický náměstek pro oblast ředitelství. Rozvrh dovolené je uložen u mzdové účetní oblasti.
8. Hromadné čerpání dovolené se určuje v rámci rozvrhu čerpání dovolené jednotně pro oblast v délce maximálně 2 týdny po předchozím souhlasu odborové organizace. Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je SÚS JMK povinna oznámit

zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné dovolené musí SÚS JMK dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.

9. SÚS JMK poskytne v kalendářním roce ženám a osamělým mužům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
10. Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují nad rámec těchto předpisů, ve znění pozdějších předpisů, s náhradou platu :
 - o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
 - o jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte,
 - o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte.

Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.

11. SÚS JMK poskytne matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady platu v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
12. SÚS poskytne zaměstnanci po uplynutí zkušební doby a odpracování minimálně 6 měsíců v pracovním poměru nadstandardní zdravotní volno - indispoziční volno. V kalendářním roce lze poskytnout indispoziční volno v rozsahu maximálně 2 pracovních dnů. Toto volno může čerpat zaměstnanec, který nemá žádný zůstatek dovolené z předcházejícího kalendářního roku. Pracovní volno lze poskytnout před i po čerpání dovolené, před i po dni svátku, sobotě a neděli. Nečerpané zdravotní volno se do následujícího roku nepřevádí.

Žádost k čerpání indispozičního volna zaměstnanec předkládá nejpozději 1 hodinu před zahájením příslušné směny ke schválení na formuláři dovolenka, na které si zaměstnanec doplní „Indispoziční volno“. V odůvodněných případech zdravotní indispozice je možné o indispoziční volno požádat prostřednictvím emailu nebo telefonátu adresovanému přímému nadřízenému zaměstnanci. V tomto případě zaměstnanec vyplní žádost po návratu do zaměstnání a nechá si ji od přímého nadřízeného potvrdit. V modulu Docházka bude zdravotní pracovní volno vykázáno jako „indispoziční volno“ v rozsahu průměrné délky ze stanovené týdenní pracovní doby, popř. sjednané zkrácené pracovní doby. Za den indispozičního volna přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši poměrné části ze stanoveného měsíčního platu.

V případě, že nebude požádáno o indispoziční volno nejpozději 1 hodinu před zahájením příslušné směny, jak je uvedeno výše, nemá zaměstnanec na toto indispoziční volno nárok.

Vzhledem k účelu poskytnutého volna se předpokládá, že se zaměstnanec zdržuje v místě obvyklého pobytu. Zaměstnanci mohou být kontrolováni v době využívání indispozičního volna zaměstnavatelem obdobně jako zaměstnanci dočasně práce neschopní, a to včetně následků stanovených příslušnou směrnicí zaměstnavatele.

C.3. Zdravotní péče

1. SÚS JMK zajistí v souladu s vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče) a uhradí vstupní, periodické a mimořádné pracovně lékařské prohlídky dle rizikovosti vykonávané práce pro SÚS JMK:
 - a) zaměstnancům provádějícím práci zařazenou v kategorii první,
 - b) zaměstnancům provádějícím práci zařazenou v kategorii druhé,
 - c) řidičům motorových vozidel s výjimkou řidičů podle § 87 odst. 1 zákona č. 361/2000 Sb., pokud je tato činnost vykonávána jako obvyklá součást výkonu práce (tzv. řidiči referenti).
2. SÚS JMK zajistí v souladu se zákonem č. 361/2000 Sb., zákona o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů a uhradí zaměstnancům SÚS JMK, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u nichž je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě:

- a) zdravotní prohlídku,
 - b) dopravně psychologické vyšetření.
3. SÚS JMK zajistí v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a uhradí vyšetření zaměstnance před nástupem na noční práci a při provádění noční práce.
 4. SÚS JMK bude po dohodě s odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům.
 5. SÚS JMK dle svých možností zajistí na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem.
 6. SÚS JMK uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy či školení. O potřebě rozhodne SÚS JMK.
 7. SÚS JMK může zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči oproti závodní preventivní péči (např. očkování, speciální vyšetření apod.).
SÚS JMK uhradí zaměstnancům pohybujícím se při práci v terénu ve výši až 80% skutečně vynaložených nákladů na očkování proti klíšťové encefalitidě, tj. (cena vakcín + aplikace – poskytnutý příspěvek příslušné zdravotní pojišťovny – případně poskytnutý příspěvek z FKSP)*0,8.

C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

1. SÚS JMK dle svých možností zabezpečí provoz zařízení pro podnikovou, závodní a dětskou rekreaci s tím, že organizování a výběr účastníků rekreace je v pravomoci příslušných OO. Tato povinnost se nevztahuje na rekreační zařízení ve vlastnictví odborů.
2. K zajištění péče o děti zaměstnanců v předškolním věku zajistí dle svých možností umístění dětí v jeslích a mateřských školách.

C.5. Závodní stravování

1. SÚS JMK zajišťuje zaměstnancům stravování za sníženou úhradu, pokud strážník vykonává práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni, mimo zaměstnanců vykonávajících práci pro SÚS JMK na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. SÚS JMK nezajišťuje závodní stravování zaměstnancům vyslaných na pracovní cestu.
2. Stravování pro zaměstnance je zajišťováno formou dovozu teplé stravy (dovoz oběda, který je vydáván ve vlastní výdejně na základě smlouvy o závodním stravování) nebo formou poskytnutí stravovacích poukázek na stravování v zařízeních veřejného stravování.
3. Uzavření smlouvy o zajištění závodního stravování zaměstnanců je v přímé působnosti vedoucích oblastí. Stravování zaměstnanců ředitelství, pracoviště Brno, Ořechovská 35, je zabezpečeno v případě dovozu teplé stravy prostřednictvím oblasti Brno a v případě poskytování stravovacích poukázek na stravování v zařízeních veřejného stravování prostřednictvím oblasti Vyškov.
4. Stravovací poukázky na stravování v zařízeních veřejného stravování jsou zaměstnancům poskytovány dopředu vždy první pracovní den v měsíci.
5. Zaměstnanec, který nemohl odebrat oběd z důvodu nemoci nebo nečekané překážky v práci v souladu s § 192 až 206 zákoníku práce, bude první den takto omluvené nepřítomnosti umožněno tento oběd odebrat za plnou cenu.
6. SÚS JMK poskytne zaměstnanci další hlavní jídlo za sníženou úhradu v kalendářním dni, pokud strážník vykonává práci pro SÚS JMK déle než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce (*to je dvě stravovací poukázky nebo oběd a stravovací poukázku*).
7. Úhrada nákladů na závodní stravování se řídí vyhláškou č. 84/2005Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších změn.
8. SÚS JMK uhradí z nákladů podle § 4 vyhlášky č. 84/2005Sb. 55% z ceny hlavního jídla dohodnuté ve smlouvě v ceně bez DPH. Částka se zaokrouhluje na celé Kč dolů.
9. SÚS JMK poskytne příspěvek na závodní stravování z FKSP – viz Příloha č. 1 - Zásady čerpání FSKP.

10. Další podmínky poskytování závodního stravování a podmínky výdaje, evidence a kontroly stravenek se řídí předpisy organizace.
11. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje SÚS JMK dle svých možností.

C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

C.7. Bytová politika

1. SÚS JMK může poskytnout půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu podle zásad o použití FKSP.
2. SÚS JMK může poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou pronajmutí za cenu obvyklou strojního zařízení, mechanismů, pomůcek apod., pokud mu to provozní podmínky dovolí.

C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb)

1. Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje SÚS JMK a odborové organizace, bude tvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši minimálně 1,5 % z vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků v roce 2016.
2. SÚS JMK spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracuje zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou součástí této kolektivní smlouvy.
3. Rozdělení plánované částky na jednotlivé organizační jednotky (oblasti) SÚS JMK bude vycházet z kalkulace základního přídělu vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků. Každá oblast zpracuje vlastní rozpočet a zásady čerpání FKSP pro rok 2016 a zašle je v jednom vyhotovení na ekonomický úsek ředitelství.

C.9. Ostatní sociální služby

1. V případě prodeje nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby budou zaměstnanci o jejich prodeji obezpečeni vyvěšením na webových stránkách SÚS JMK, případně vyvěšením seznamu prodávaných věcí na nástěnkách. Vzhledem k tomu, že uvedený majetek je ve vlastnictví zřizovatele SÚS JMK (tj. Jihomoravského kraje), jsou při jeho prodeji závazné pokyny zřizovatele.
2. SÚS JMK může ve vnitropodnikových směrnících stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany SÚS JMK podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, SÚS JMK dle svých možností zmírní, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod).

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců SÚS JMK se řídí:
 - a) zákonem č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn;
 - b) nařízením vlády č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

2. SÚS JMK se zavazuje, že v roce 2016 učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2016 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D) minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2016 proti průměru 12-ti předchozím měsícům roku 2015.

Obě smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2016 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek k této smlouvě, týkající se průměrných platů v roce 2016.

D.2. Základní plat - platové tarify

1. Platové tarify ve všech platových třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny v příloze č. 1 nařízení vlády č. 564/2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů (v Kč/měs.)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6990	7590	8220	8910	9670	10490	11380	12340	13380	14530	15760	17090	18520	20100	21830	23670
2	do 2 let	7250	7860	8530	9250	10030	10880	11800	12800	13900	15070	16360	17740	19240	20870	22650	24560
3	do 4 let	7520	8160	8860	9600	10430	11290	12250	13290	14420	15650	16980	18410	19970	21660	23520	25490
4	do 6 let	7810	8470	9200	9970	10820	11730	12720	13800	14980	16250	17620	19100	20710	22470	24410	26450
5	do 9 let	8110	8790	9550	10340	11220	12160	13200	14310	15540	16870	18280	19820	21500	23310	25320	27450
6	do 12 let	8420	9120	9910	10750	11650	12630	13690	14860	16120	17500	18990	20570	22310	24200	26280	28480
7	do 15 let	8740	9490	10280	11150	12100	13100	14220	15410	16730	18160	19700	21350	23150	25120	27270	29550
8	do 19 let	9070	9850	10670	11560	12560	13600	14750	16000	17360	18840	20440	22150	24020	26060	28290	30670
9	do 23 let	9410	10220	11090	12010	13030	14120	15320	16610	18030	19570	21210	22980	24930	27040	29370	31820
10	do 27 let	9770	10600	11500	12460	13530	14650	15910	17240	18710	20310	22020	23860	25870	28060	30460	33030
11	do 32 let	10150	11020	11940	12930	14040	15200	16520	17890	19410	21080	22840	24770	26850	29120	31620	34270
12	Nad 32 let	10530	11440	12400	13430	14570	15760	17140	18560	20150	21870	23710	25700	27860	30230	32810	35560

D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Podle nařízení vlády č. 564/2006Sb. zařadí SÚS JMK zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon SÚS JMK na zaměstnanci požaduje s tím, že SÚS JMK může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání výjimečně zařadit podle §3 odst. 3 i do vyšší platové třídy.

2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s §4 nařízení vlády č. 564/2006Sb., v platném znění.

3. Zaměstnanci SÚS JMK vykonávající níže uvedené pracovní funkce budou v souladu s ust. §6 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006Sb., v platném znění zařazeni v rámci rozpětí těchto platových stupňů

1.6.4. skladník	tř. 4 platový stupeň 9 -12
1.6.5. strojník-topič	tř. 3 platový stupeň 9 -12
1.6.6. uklízeč, uklízečka	tř. 2 platový stupeň 10 -12
1.6.8.,1.6.5 vrátný- topič	tř. 3 platový stupeň 9 -12
1.6.8.,1.6.12 vrátný - telefonista	tř. 2 platový stupeň 10 -12
1.6.9 řidič silničních motorových vozidel – 3,5t	tř. 4 platový stupeň 9 -12
2.1.2 silničář	tř. 4 platový stupeň 9 -12

zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let. Další podmínky jsou stanoveny směrnici ředitele.

D.4. Příplatky k platu - platová zvýhodnění

1. **Příplatky za vedení** jsou pro organizaci stanoveny v § 124 zákoníku práce a ve směrnici ředitele.
2. **Osobní příplatek**
 - a) příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může SÚS JMK poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131 odst. 1 zákoníku práce).
 - b) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může SÚS JMK poskytnout příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 odst. 2 zákoníku práce).
3. **Příplatek za noční práci**

V souladu s § 125 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příslušný příplatek a to ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.
4. **Příplatek za práci v sobota a neděli**

V souladu s § 126 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příslušný příplatek a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.
5. **Plat a nebo náhradní volno za práci přesčas**

V souladu s § 127 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas příslušné zvýšení platu, a to příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Poskytne-li SÚS JMK zaměstnanci náhradní volno příslušné zvýšení zaměstnanci nepřisluší.
6. **Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek**
 - a) v souladu s § 135 zákoníku práce přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek
 - b) zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.
 - c) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.
7. **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 zákoníku práce a § 7 NV č. 564/2006Sb.)**

Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, přísluší příplatek ve výši 400 až 1400Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno nařízením vlády č. 567/2006Sb.

Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určuje SÚS JMK podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.
8. **Zvláštní příplatek (§ 129 zákoníku práce a NV č. 564/2006Sb.)**
 - 8.1 Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitým provozním režimu, přísluší zvláštní příplatek 400Kč měsíčně v případě, že ve směnném nebo nepřetržitým provozním režimu pracují část roku, 500Kč měsíčně v případě, že ve směnném nebo nepřetržitým režimu pracují celoročně.
 - 8.2 Zaměstnancům, kteří vykonávají soustavný dozor a kontrolu na pozemních komunikacích v silniční dopravě při nepřerušeném silničním provozu, přísluší zvláštní příplatek 1000Kč měsíčně.

Rozsah těchto zaměstnanců bude staven směrnici ředitele SÚS JMK.

 - 8.3 Zaměstnancům, kteří provádějí údržbu (běžnou, souvislou, zimní) a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu, přísluší zvláštní příplatek 2000Kč měsíčně.

Rozsah těchto zaměstnanců bude stanoven směrnici ředitele SÚS JMK.

 - 8.4 V případě souběhu nároků dle odst. 8.1 až 8.3 přísluší zaměstnanci pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách, s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitým provozním režimu.

9. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 zákoníku práce)

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělaných na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu.

Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 zákoníku práce)

1. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť SÚS JMK. (§ 78 zákoníku práce)
2. Pracovní pohotovost může SÚS JMK na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20% průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 zákoníku práce)

D.6. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 zákoníku práce)

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
3. Vymezí-li SÚS JMK v dohodě s příslušnou odborovou organizací vážné provozní důvody, pro které nemůže SÚS JMK přidělovat zaměstnanci práci (např. z důvodu přechodných odbytových potíží, z technologických důvodů v období s nižší spotřebou práce atp.), jde o jinou překážku v práci na straně organizace, při níž přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

D.7. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, nepřísluší náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti.

D.8 Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Předpisy organizace bude stanoven konkrétní postup při vyplácení, včetně určení okruhu zaměstnanců, kterým tyto odměny přísluší, pokud se budou na uvedených pracích podílet.

D.9. Fond odměn

Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000Sb., o rozpočtových pravidlech územních

rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

D.10. Cestovní náhrady

1. V souladu s § 176 zákoníku práce se určuje výše stravného při pracovních cestách a to v maximální výši rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.
2. Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než pět hodin a více než tři hodiny, stravovat se zaměstnanci obvyklým způsobem, náleží zaměstnanci stravné ve výši 3/5 maximální výše stravného dle § 176 odst. 1, písm. a) zákoníku práce. Vypočtená částka se matematicky zaokrouhlí na celé koruny.
3. Poskytování cestovních náhrad se řídí vnitropodnikovou směrnicí.

D.11. Průměrný výdělek

Má-li být v pracovněprávních vztazích použit průběrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII. zákoníku práce.

D.12 Termín a místo výplaty

Smluvní strany se dohodly, že pravidelným termínem výplaty platu je dvacátý den následujícího kalendářního měsíce a místem výplaty v případě, že není se zaměstnancem dohodnut způsob výplaty na účet zaměstnance, je pokladna příslušné organizační jednotky (oblasti) SÚS JMK.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky SÚS JMK

1. SÚS JMK je povinna zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 zákoníku práce).
2. SÚS JMK je povinna vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinna pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů (§ 102 odst. 3 zákoníku práce).
3. SÚS JMK prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle Vyhl. MZd. č. 432/2003Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací v platném znění s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací.
4. SÚS JMK ve spolupráci s odborovými organizacemi zpracuje pravidla vzdělávání a školení o BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců v oblasti BOZP budou prokazatelné, aby kontrola a dodržování těchto předpisů byla efektivní.
5. SÚS JMK vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborovými organizacemi nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 zákoníku práce. Na tuto činnost bude SÚS JMK poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrného platu.
6. SÚS JMK smluvně zajistí pro zaměstnance závodní preventivní péči (zákon č. 372/2011Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších změn), jejíž náplň bude stanovena dle vyhlášky MZv. Č. 145/1988Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách a zák.č. 258/2000Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve

- znění pozdějších předpisů.
7. SÚS JMK projedná s odborovými organizacemi dvakrát ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci se ZV odborových organizací a zařízením závodní preventivní péče zajistí provádění nápravných opatření.
 8. SÚS JMK na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s odborovými organizacemi a zařízením závodní preventivní péče zpracuje závazný plán s termínem nápravných opatření.
 9. SÚS JMK zajistí jedenkrát v roce prověrky BOZP na všech pracovištích za účasti člena odborové organizace. Prověrka bude provedena do konce I. pololetí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašle do 30-ti dnů na příslušnou odborovou organizaci.
 10. SÚS JMK ve spolupráci se zařízením lékařské preventivní péče provede evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.
 11. SÚS JMK bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s odborovými organizacemi poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst. 1 zákoníku práce a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů. Poskytování OOPP je upraveno vnitropodnikovou směrnicí. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě dle nařízení vlády č. 21/2003Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, ve znění pozdějších předpisů.
 12. Pokyny vedoucích jednotlivých organizačních jednotek (oblastí), které budou zpracovány ve spolupráci s odborovými organizacemi a zařízením závodní preventivní péče, SÚS JMK upraví poskytování ochranných nápojů a specifických účinných doplňků stravy zaměstnancům. Pokyn musí být zpracován tak, aby splnil ustanovení § 104 odst. 3 zákoníku práce a nařízení vlády č. 361/2007Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších změn.
 13. SÚS JMK si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 369 zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu. Závěrečnou zprávu zašle zaměstnavatel po projednání v ZV odborových organizací do 30-ti dnů na Odborový svaz.
 14. SÚS JMK může připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí.
 15. SÚS JMK ve spolupráci s odborovými organizacemi nalezne formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
 16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, zaměstná jej SÚS JMK na vhodném pracovním místě, případně pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
 17. V souladu s § 378 zákoníku práce přísluší jednorázové odškodnění pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemocí z povolání, pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240.000Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000Kč.
 18. Poskytování úhrady nákladů na údržbu přidělených osobních ochranných pracovních prostředků se řídí směrnicí ředitele organizace.

F. Oblast pracovně právní

F.1. Právní a znalecká pomoc

SÚS JMK může zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce vzniknou události, které vedou k obvinění zaměstnance z přestupku, trestného činu nebo k náhradě škody třetím osobám.

F.2. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace a příslušná odborová organizace.
2. Jednání o vyřešení stížností nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany.
3. Nedojde-li k vyřízení stížností nebo k vyřešení sporu do 15ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené podle bodu F.3.
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. - 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F.3. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

1. Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy v případě potřeby bude ustanovena smluvními stranami komise.
2. Komise je složena z pěti zástupců za každou smluvní stranu.
3. Komise se schází z podnětu jedné ze stran s cílem vyřešit předmět sporu do 30 dnů ode dne doručení.

Závěrečná ustanovení

1. Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. Do přijetí případné změny nebo doplnění kolektivní smlouvy jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.
3. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2016, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. března 2017.
4. Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

Ve Vnorovech dne 12.2.2016

Ve Vnorovech dne 12.2.2016

Ing. Jan Zouhar
ředitel SÚS JMK

Lubomír Výmola
předseda Rady ZO OS při SÚS JMK

Kolektivní smlouva pro rok 2016

Příloha číslo 1.

Zásady tvorby a čerpání Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP

u Správy a údržby silnic Jihomoravského kraje, příspěvkové organizace, se sídlem
Žerotínovo nám. 449/3, 602 00 Brno (dále jen SÚS JMK)

A. Tvorba fondu

Základní příděl, kterým je tvořen FKSP tvoří jednotlivé oblasti ve výši 1,5% objemu nákladů zaúčtovaných na platy a prostředky fondu jsou ukládány na samostatných bankovních účtech. Základní příděl je tvořen zálohově měsíčně.

oblast Blansko	číslo účtu
oblast Brno	číslo účtu
oblast Břeclav	číslo účtu
oblast Hodonín	číslo účtu
oblast Vyškov	číslo účtu
oblast Znojmo	číslo účtu
ředitelství SÚS JMK	číslo účtu

Poplatky za vedení účtů jsou výdajem organizace a úroky z vkladu jsou příjmem organizace.

Rozpočet tvorby a čerpání FKSP sestavuje každá oblast samostatně. Rozpočet je zpracován na jednotném tiskopise. Rozpočet za SÚS JMK je zpracován jako sumář dílčích rozpočtů.

B. Čerpání fondu

I.

Zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji

Provoz rekreačních zařízení, sloužících zejména k rekreaci zaměstnanců SÚS JMK a jejich rodinných příslušníků:

- 1) Oblast Blansko – nemá rekreační zařízení.
- 2) Oblast Brno - Suchý (Boskovice) - 1 x maringotka.
- 3) Oblast Břeclav – Šaštín – 2 x chata, 1 x buňka.
- 4) Oblast Hodonín – Bítov - 1 x maringotka.
- 5) Oblast Vyškov – Luleč - 2 x chaty, 1x maringotka.
- 6) Oblast Znojmo – Březí nad Oslavou - 1 x chata,
Chvalatice – 1 x chata,
Podhradí nad Dyjí - 1 x chata, 1 x zahradní chatka.

Příhlášky k pobytům je nutno doručit pro letní rekreaci nejpozději do 31.3. není-li stanoveno v příloze č. 1 zásad jinak, pro zimní rekreaci do 31.10. Adresy pro doručení přihlášek jsou uvedeny v samostatné tabulce.

Výběr rekreantů bude provádět Z OO oblastí, která rekreační zařízení spravuje. Zaměstnancem SÚS JMK pro účely rekreace v rekreačních zařízeních provozovaných jednotlivými oblastmi se rozumí kterýkoli zaměstnanec SÚS JMK bez ohledu na oblast.

Přílohou č. 1 čerpání FKSP je samostatná tabulka s rozpisem jednotlivých objektů, vybavení, poplatků za pobyt atd.

Cenu za pobyt zaměstnanců a rodinných příslušníků stanoví oblastí ve svých zásadách pro jednotlivá rekreační střediska. Cena je stanovena vždy jako cena včetně DPH.

V případě, že rekreačního zařízení využije jiná osoba hradí vždy 100% nákladů (cena je stanovena vč. DPH).

Veškeré poplatky za rekreaci od účastníků rekreace jsou příjmem tohoto rekreačního zařízení.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb příslušné organizační jednotky (oblasti) jsou hrazeny náklady na opravy a údržbu rekreačních zařízení, poplatky za svoz komunálního odpadu, poplatky z bytovací kapacity obcí, poplatky za umístění rekreačního zařízení, spotřeba plynu, elektřiny, vodné a stočné, revize, nákupy drobného hmotného majetku.

II.

Půjčky pro bytové účely

Půjčky z FKSP pro bytové účely budou poskytovány max. ve výši 20.000Kč/zaměstnance.

Na každých půjčených 5.000Kč činí splátka 200Kč/měsíc, tj. splatnost půjčky je max. 25 měsíců.

K čerpání půjčky je třeba faktura vystavená na jméno zaměstnance s poznámkou, že bude hrazena z půjčky FKSP čerpané u zaměstnavatele. Úhrada nebude prováděna hotově. Případné přečerpání půjčky musí být složeno do pokladny ihned po úhradě faktury. Případné dočerpání půjčky je možné do 1 měsíce od prvního čerpání.

Půjčka bude splácena srážkou ze mzdy, poprvé v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla čerpána.

Po skončení pracovního poměru je půjčka splatná do 6 měsíců od dne jeho skončení.

O poskytování půjček je rozhodováno ve spolupráci s Z OO.

III.

Stravování

Na závodní stravování je zaměstnancům přispíváno v souladu s vyhl. č. 84/2005Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Příspěvek pro zaměstnance na jedno hlavní jídlo činí 8,- Kč. Na tento příspěvek nemají nárok zaměstnanci pracující u SÚS JMK na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dle §§ 74 až 77 zákoníku práce).

IV.

Rekreace

SÚS JMK může ve spolupráci se Z OO organizovat zájezdy (pobytové rekreace) v tuzemsku i zahraničí jak pro zaměstnance, tak i rodinné příslušníky.

Příspěvek z FKSP na rekreaci a zájezdy, činí max. 5 000,- Kč/rok/zaměstnance (dle rozpočtů jednotlivých organizačních složek SÚS JMK - oblasti). Při stanovení výše příspěvku bude přihlíženo k tomu, zda zaměstnanec využil rekreační zařízení organizace.

Na tábory, ozdravné pobyty dětí zaměstnanců bude přispíváno z FKSP max. 2.000Kč/rok/dítě.

Nevyčerpaná část příspěvků musí být využita do konce roku, jinak zaniká nárok na její čerpání, tj. nepřevádí se do dalších let.

V.

Kultura, tělovýchova a sport

Z FKSP lze přispívat zaměstnancům na:

- a) vstupenky na kulturní (vstupné do kina, do divadla, na koncert, apod.), tělovýchovné a sportovní akce
- b) náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané příspěvkovou organizací
- c) náklady na vzdělávací kurzy.

Příspěvek na kulturu, tělovýchovu a sport lze poskytnout maximálně do výše 500,- Kč zaměstnanec/rok

O příspěvku a jeho výši na jednotlivé akce a činnosti bude rozhodováno ve spolupráci s příslušným Z OO.

VI.

Sociální výpomoc a půjčky

Z FKSP lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanci, popřípadě jeho nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých a neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivých případech činit až 15 000,-Kč, v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na území, na kterých byl vyhlášen nouzový stav až 30 000,-Kč.

Na základě písemné smlouvy lze zaměstnanci poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku až do výše 20 000,-Kč se splatností dvou let od uzavření smlouvy. Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná do 6 měsíců od dne jeho skončení.

Sociální výpomoc nebo půjčka se poskytne zaměstnanci v hotovosti. O jejím přiznání a výši je rozhodováno ve spolupráci Z OO.

VII.

Penzijní připojištění

V souladu s §12 zák. č. 114/2002Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, lze zaměstnancům hradit příspěvek nebo jeho část na penzijní připojištění. Výše příspěvku činí max. 7 200,- Kč/zaměstnanec/rok. Příspěvek lze poskytnout od prvního kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém skončila zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě.

O poskytnutí, způsobu a výši příspěvku rozhoduje vedoucí organizační jednotky ve spolupráci se Z OO.

VIII.

Dary

Organizace poskytne zaměstnancům peněžní či nepeněžní dary:

- a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelné události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Výši daru mimo darů za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru stanovuje ředitel organizace. Výši daru za aktivitu humanitární a sociální stanovuje příslušný vedoucí organizační jednotky.
- b) při dosažení délky zaměstnání u SÚS JMK (započítává se i zaměstnání u právních předchůdců této organizace):
 - 1) 20 roků částku max.1 500,-Kč
 - 2) 25 roků částku max.2 000,-Kč
 - 3) 30 roků částku max.2 500,-Kč
 - 4) 35 roků částku max.3 000,-Kč
 - 5) 40 roků a každých dalších pěti let max. 3 500,-Kč.
- c) při životním jubileu, pokud doba zaměstnání u SÚS JMK (včetně právních předchůdců) činí min. tři roky:
 - 50 roků částku max.1 000,-Kč
 - 55 roků částku max.1 500,-Kč
 - 60, 65 a 70 roků částku max. 2 000,-Kč.
- d) při prvním odchodu do důchodu (starobního nebo invalidního pro invaliditu třetího stupně) max. 2 500,-Kč.
- e) při dosažení životního jubilea 50 let nebo při prvním odchodu do důchodu případně invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, může organizace poskytnout další příspěvek na rekreaci do výše 5 000,- Kč.

V případech dle písm. c) a d) lze z finančních prostředků FKSP pořídit květinové dary, výše poskytnuté částky je max. 500,- Kč.

Poskytnutí a výši částky uvedených darů schvaluje příslušný vedoucí organizační jednotky na návrh Z OO.

V případě, že dar bude poskytnut v peněžní formě, bude vyplacen s vyúčtováním platu v měsíci dovršení jubilea.

IX.

Příspěvek na vitamíny a očkování

Příspěvek na nákup vitamínových prostředků pro zaměstnance činí max. 100,- Kč pro zaměstnance a rok.

Okruh zaměstnanců stanoví organizační jednotka ve svých zásadách. Důvodem poskytování vitamínových prostředků je předcházet zvýšenému riziku onemocnění např. při změně ročních období, chřipkové epidemii a podobně. Organizační jednotka se dohodne s lékařem závodní preventivní péče tak, aby zakoupila prostředky, které jsou pro zaměstnance nejvhodnější (nejúčinněji pomáhají předcházet nemocem). Stanovisko lékaře bude uloženo u dokladu o zakoupení vitamínových prostředků pro případnou daňovou kontrolu.

Příspěvek na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A bude poskytnut pouze v případě, že očkování není hrazeno ze zdravotního pojištění.

Příspěvek na očkování lze poskytnout ve výši 100,- Kč na zaměstnance a rok.

Okruh zaměstnanců stanoví organizační jednotka ve svých zásadách a na základě rozhodnutí lékaře závodní preventivní péče.

Příspěvek na vitamínové prostředky a očkovací látku lze poskytnout pouze v nepeněžní formě.

Organizace zajistí vitamínové prostředky a očkovací látku a zaměstnanci ji poskytnou za cenu sníženou o příspěvek.

X.

Záznam o přiznání příspěvku z FKSP bude uveden na Likvidačním a účtovacím dokladu v oddíle Likvidační lístek.

XI.

V souladu s výše uvedenými zásadami sestaví vedení jednotlivých organizačních jednotek (oblastí) SÚS JMK ve spolupráci se Z OO podrobný rozpočet FKSP a rozpracuje Zásady tvorby a čerpání FKSP na podmínky organizační jednotky.

Ve Vnorovech dne 12.2.2016

Ve Vnorovech dne 12.2.2016

Ing. Jan Zouhary / 709 32 581 /

Lubomír Výmola

ředitel SÚS JMK

předseda Rady Z OO při SÚS JMK

Příloha č. 1

Seznam rekreačních zařízení Správy a údržby silnic Jihomoravského kraje s popisem vybavení, cen pobytů atd.