

Kolektivní smlouva

2018

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

a

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

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

Kolektivní smlouvu na rok 2018

Obsah

Část I. Všeobecná ustanovení	4
Účastníci, účel a rozsah	4
Rozsah, platnost a účinnost	4
Závazky zaměstnavatele	5
Závazky odborové organizace	6
Právo odborové organizace na spolurozhodování a na kontrolu	6
Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace	6
Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům	7
Předcházení individuálním a kolektivním sporům	8
Část II. Pracovní poměr	8
Pracovní smlouva a výpověď	8
Odstupné	10
Část III. Pracovně právní nároky a podmínky	10
Pracovní doba	10
Práce přesčas	11
Nepřetržitý odpočinek mezi směnami	11
Dny pracovního klidu	12
Část IV. BOZP	12
BOZP	12
Předcházení ohrožení života a zdraví při práci	12
Pracovně lékařská péče	14
Část V. Platy	15
Obecná ustanovení o platu	15
Cestovní náhrady	15
Část VI. Překážky v práci	16
Překážky v práci na straně zaměstnance (+indispoziční volno)	16
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	17
Dovolená	17
Část VII. Péče o zaměstnance	17
Pracovní podmínky zaměstnanců	17
Odborný rozvoj zaměstnanců	18
Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	18
Stravování zaměstnanců	19
Část VIII. Náhrada škody	19
Odpovědnost zaměstnance za škodu	19
Část IX. Závěrečná ustanovení	19

Část I.

Všeobecná ustanovení

Účastníci, účel a rozsah

Odst. 1

Tato Kolektivní smlouva¹ je uzavřena mezi Městskou knihovnou Česká Lípa, p. o.² a Odborovým svazem pracovníků knihoven, Základní organizací v Městské knihovně Česká Lípa, p. o.³, která zastupuje všechny zaměstnance zaměstnavatele.

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

Obě smluvní strany budou usilovat o zachování sociálního smíru.

Rozsah, platnost a účinnost

Odst. 1

Tato KS se uzavírá pro období od data podpisu do podpisu smlouvy další, nejdéle však do **30. 6. 2019**.

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

¹ dále jen „KS“

² dále jen „zaměstnavatel“

³ dále jen „odborová organizace“

Závazky zaměstnavatele

Odst. 1

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

Odst. 2

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat výboru Základní organizace Odborového svazu pracovníků knihoven⁴ informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této KS, a to ve všech případech nejpozději 14 pracovních dnů před přijetím příslušného rozhodnutí nebo opatření nebo nejpozději 14 pracovních dnů po uzavření a zhodnocení příslušné agendy. Nejméně však 2x ročně k 30. 6. a 31. 12., zvláště pak v případech týkajících se většího počtu zaměstnanců, za který se považují nejméně 3 zaměstnanci. Ve výjimečných případech, které nestrpí odklad nebo pro časovou tíseň je možné se dohodnout s výborem odborové organizace na operativním termínu.

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

Odst. 6

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci zejména o všech skutečnostech uvedených v Zákoníku práce^{5 6}.

Odst. 7

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména všechny skutečnosti uvedené v ZP⁷.

Odst. 8

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a výborem odborové organizace, výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit projednání v termínech podle ustanovení odst. 2, pokud není uveden v KS přesný termín, a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď⁸.

Odst. 9

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

⁴ dále jen „výboru odborové organizace“

⁵ 262/2006 Sb. § 279 Informování

⁶ Dále jen ZP

⁷ § 280 Projednání

⁸ § 278 odst. 2

Závazky odborové organizace

Odst. 1

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

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

Odst. 6

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

Odst. 7

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

Právo odborové organizace na spolurozhodování a na kontrolu

Odst. 1

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

Odst. 2

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

Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

Odst. 1

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

Odst. 2

Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku poskytne zaměstnavatel

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

Odst. 3

Zaměstnavatel hradí náklady spojené

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

Odst. 4

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

Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům

Odst. 1

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

Odst. 2

Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu svolává zaměstnavatel na základě písemné stížnosti zaměstnance, kterou je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit⁹ přizváním druhé strany.

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

⁹ § 337 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

Předcházení individuálním a kolektivním sporům

Odst. 1

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

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Část II.

Pracovní poměr

Pracovní smlouva a výpověď

Odst. 1

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit budoucího zaměstnance

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

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele u zaměstnanců v pracovním poměru¹⁰

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

¹⁰ § 51 odst. 1

Odst. 5

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď, kromě případů uvedených v **ZP**¹¹, v době

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

Odst. 6

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

Odst. 7

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

Odst. 8

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací nejpozději 5 dnů před jejich podáním. Podklady pro projednání je zaměstnavatel povinen předat odborové organizaci 2 dny přede dnem jednání. S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznamuje zaměstnavatel odborovou organizaci ve lhůtě jednou za čtvrt roku. Výpověď členů výboru odborové organizace upravuje¹².

Odst. 9

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

Odst. 10

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

Odst. 11

Pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl. Tuto výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel projedná 7 pracovních dnů před jejich podáním s odborovou organizací¹³.

Odst. 12

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

Odst. 13

V případě hromadného propouštění se postupuje podle **ZP**¹⁴.

¹¹ § 53

¹² § 61 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

¹³ § 52 písm. g

¹⁴ § 62 a násl. Hromadné propouštění

Odstupné

Odst. 1

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu

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

přísluší zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku¹⁵.

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Část III.

Pracovně právní nároky a podmínky

Pracovní doba

Odst. 1

Týdenní pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně. Pracovními dny jsou pondělí až pátek. Dny nepřetržitého odpočinku jsou sobota a neděle. Pracovní doba je rozložena rovnoměrně¹⁶.

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

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

¹⁵ § 67 Odstupné

¹⁶ § 79 a násl.

Odst. 5

Evidence pracovní doby je vedena samostatně každým zaměstnancem v docházkovém lístku, který je vystavován na jednotlivé měsíce. Po ukončení měsíce je tento lístek předán účtárně a slouží jako podklad pro výpočet mzdy v daném měsíci. Přílohou docházkového lístku jsou případné dovolenky a propustky k lékaři apod. Na docházkovém lístku je uveden začátek a konec pracovní doby, přestávky na jídlo a oddech jsou čerpány plně v souladu s ZP¹⁷ a jsou přesně stanoveny ve směrnici O rozvržení a evidenci pracovní doby v organizaci Městská knihovna Česká Lípa, p. o.

Odst. 6

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

Odst. 7

Požádá-li zaměstnanec o kratší pracovní dobu, postupuje zaměstnavatel podle ZP¹⁸, v dalších případech lze sjednat kratší pracovní dobu tehdy, pokud to bude pro obě strany výhodné.

Odst. 8

Zaměstnavatel může nařídít práci přesčas nad rámec stanovené pracovní doby.

Odst. 9

Zaměstnavatel zajistí evidenci pracovní doby v souladu se ZP¹⁹.

Odst. 10

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

Práce přesčas

Odst. 1

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

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

Odst. 1

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

¹⁷ § 89

¹⁸ § 241

¹⁹ § 96

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

za předpokladu, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku²⁰.

Dny pracovního klidu

Odst. 1

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

Odst. 2

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

- a) inventurní a závěrkové práce
- b) naléhavé opravné práce
- c) nakládací a vykládací práce
- d) při živelních událostech a jiných obdobných mimořádných událostech
- e) práce k zajištění mimořádných akcí zaměstnavatele (např. knihovní dny, pohádkové večery apod.)

Část IV.

BOZP

Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

Odst. 1

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny otázky týkající se BOZP a přijme konkrétní termínovaná technická, organizační a jiná opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a bezpečného pracovního prostředí ve smyslu ustanovení § 101²¹ a násl.

Odst. 2

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

Odst. 3

Zaměstnavatel bude provádět rozbor pracovních úrazů a bude provádět opatření k jejich dalšímu postupnému snižování. Tyto rozbor budou prokazatelně a kvalifikovaně

²⁰ § 90

²¹ Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

dokumentovat příčiny a z toho vyplývající konkrétní adekvátní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci.

Odst. 4

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

Odst. 5

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

Odst. 6

Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen umístit ho na vhodném pracovním místě nebo vyvinout úsilí k zajištění místa u jiného zaměstnavatele.

Odst. 7

Zaměstnavatel uznává právo odborové organizace na kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a spoluúčast při jejich tvorbě upravenou v ustanovení § 321²². V rámci vykonávané kontroly nad stavem BOZP umožní inspektoru BOZP Odborového svazu pracovníků knihoven či jinému zástupci odborové organizace po předchozí dohodě na datu kontroly:

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

Odst. 8

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

Odst. 9

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

Odst. 10

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

Odst. 11

Zaměstnanci jsou povinni zejména:

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

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

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

Pracovně lékařská péče

Odst. 1

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

Odst. 2

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

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

Část V.

Platy

Obecná ustanovení o platu

Odst. 1

Při stanovování podmínek pro tvorbu platových pravidel vystupují obě smluvní strany jako rovnocenní partneri²³.

Odst. 2

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

Odst. 3

Při stanovení tarifního platu zaměstnance se bude zaměstnavatel nadále řídit ustanovením § 4²⁴ nařízení vlády č. 564/2006 Sb.²⁵ ve znění pozdějších předpisů.

Odst. 4

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

Cestovní náhrady

Odst. 1

Problematika cestovních náhrad je upravena v ZP²⁶. Mimo práv a povinností stanovených ZP

Odst. 2

Zaměstnavatel provede vyúčtování cestovních náhrad do 15 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem zaměstnavateli²⁷

Odst. 4

Pokud zaměstnanec není schopen prokázat výši příslušných výdajů při pracovní cestě, zaměstnavatel mu poskytne náhradu ve výši za daných okolností obvyklé a přiměřené, s výjimkou náhrady za pohonné hmoty²⁸, a podepřené čestným prohlášením zaměstnance doloženého případným svědectvím spolucestujících. Zaměstnavatel nebude vyžadovat doložení výdajů za městskou hromadnou dopravu.²⁹

²³ § 122 a násl. Určení a sjednání platu

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

²⁵ Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

²⁶ § 151 až 189

²⁷ § 183 odst. 5

²⁸ § 158 Náhrada jízdních výdajů

²⁹ § 185

Odst. 5

Zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace vydá **vnitřní předpis** upravující cestovní náhrady náhrad .³⁰

Část VI.

Překážky v práci

Překážky v práci na straně zaměstnance

Odst. 1.

Při výkonu občanských povinností uvedených v **ZP³¹** přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za předpokladu, že zaměstnanec prokazatelně doloží nebo dosvědčí svou účast na takovéto činnosti.

Odst. 2

Při účasti na školení, jiné formě přípravy nebo studiu podle **ZP³²** přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která zasahuje do pracovní doby a je zaměstnavateli průkazně doložena plánem studia a zkoušek.

Odst. 3

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

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

3. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance za těchto podmínek:

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

³⁰ § 182 Paušalizace cestovních náhrad

³¹ § 202 Výkon občanské povinnosti

³² § 205 Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

zaměstnavatel náhradu platu dle odst. 1 tohoto článku a nepřítomnost zaměstnance v práci bude evidována jako neplacené volno a současně může zaměstnavatel zbývajícím nárokem na indispoziční volno v daném roce zaměstnanci odejmout

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

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

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

Odst. 4

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

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Odst. 1

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

Dovolená

Odst. 1

Zaměstnancům přísluší dovolená v délce 5 týdnů³⁵

Odst. 2

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

Část VII.

Péče o zaměstnance

Pracovní podmínky zaměstnanců

Odst. 1

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

³³ Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

³⁴ Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

³⁵ § 211 a násl. Dovolená

Odst. 2

Zaměstnavatel bude podporovat činnost profesních organizací.

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

Zaměstnanci mohou čerpat následující bonusy jako nenárokovou součást odměňování:

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

Odborný rozvoj zaměstnanců

Odst. 1

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu o zvyšování kvalifikace³⁶.

Odst. 2

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

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

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Odst. 1

Zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi uvedenými v ZP a pracemi, které jsou pro ně typicky nepřiměřené nebo škodí ženskému organismu³⁷.

Odst. 2

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

Odst. 3

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnanci nebo zaměstnankyni mateřská a rodičovská dovolená podle ZP³⁸. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen jim poskytnout, pokud o to požádají, další mateřskou dovolenou v souladu se ZP.

³⁶ § 230 Prohlubování kvalifikace, § 231 Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

³⁷ § 238 Pracovní podmínky zaměstnankyň

³⁸ § 196 Rodičovská dovolená

Odst. 4

Mladiství jsou zaměstnáváni pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a mentálnímu vývoji. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi přesčas a prací v noci. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví³⁹.

Stravování zaměstnanců

Odst. 1

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování poskytnutím stravenek ve výši **90 Kč** na jedno hlavní jídlo. Výše příspěvku od zaměstnavatele i z FKSP platí od 1. 1. 2018. Z této částky

- a) zaměstnavatel uhradí **49,- Kč**
- b) zaměstnanec uhradí **20,- Kč**
- c) odborová organizace uhradí **0,-**
- d) z fondu kulturních a sociálních potřeb bude uhrazeno **21,- Kč**

Část VIII.

Náhrada škody

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odst. 1

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu za podmínek stanovených **ZP⁴⁰**.

Část IX.

Závěrečná ustanovení

Odst. 1

Zaměstnavatel je povinen vydat se souhlasem odborové organizace a ve smyslu vyhlášky č. **114/2002 Sb.**, o fondu kulturních a sociálních potřeb⁴¹ **vnitřní předpis** o tvorbě a užití FKSP.

Odst. 2

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

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

³⁹ § 243 a násl. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

⁴⁰ § 250 a násl. Obecná povinnost nahradit škodu

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

Odst. 3

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

Odst. 4

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

Odst. 5

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

V České Lípě dne 17. 4. 2018

.....
za zaměstnavatele

V České Lípě dne 17.4. 2018

.....
za odborovou organizaci