

Kolektivní smlouva pro rok 2017

uzavřená dne: 30. 12. 2016

mezi

Nemocnicí Ivančice, příspěvkovou organizací

Zastoupenou:

Ing. Jaromírem Hruběšem - ředitelem Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky, Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

Zastoupenou:

Jiřím Beránkem – předsedou výboru

(dále jen „odborová organizace“)

a

Místní organizací Lékařského odborového klubu – Svazu českých lékařů, Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

Zastoupenou:

MUDr. Michalem Okáčem – předsedou představenstva

(dále jen „LOK“)

uzavírají tuto Kolektivní smlouvu pro období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017

1.	Úvodní ustanovení.....	3
2.	Vztahy mezi zaměstnavatelem, odborovou organizací a LOK.....	3
2. 1.	Příslušnost odborových orgánů.....	3
2. 2.	Vztah zaměstnavatele k odborovým orgánům.....	3
2. 3.	Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci a LOK.....	4
2. 4.	Vztah odborové organizace a LOK k zaměstnavateli.....	5
2. 5.	Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem	5
2. 6.	Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele.....	6
3.	Pracovně právní nároky a podmínky.....	6
3. 1.	Odstupné.....	6
3. 2.	Pracovní doba.....	6
3. 3.	Dovolená na zotavenou a překážky v práci.....	7
3. 4.	Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami.....	8
4.	Odměňování za práci - poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost.....	8
4. 1.	Úvodní ustanovení.....	8
4. 2.	Platová třída.....	8
4. 3.	Příplatky k platu.....	8
4. 4.	Odměna a cílová odměna.....	10
4. 5.	Odměna za pracovní pohotovost.....	10
4. 6.	Průměrný výdělek.....	10
4. 7.	Splatnost a výplata platu.....	10
4. 8.	Další podmínky.....	11
4. 9.	Společná ustanovení k odměňování za práci.....	11
5.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	11
5. 1.	Úvodní ustanovení.....	11
5. 2.	Pracovní úrazy.....	12
5. 3.	Prověra bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	12
5. 4.	Kontrola státního odborného dozoru nad BOZP.....	12
5. 5.	Vzdělávání zástupců odborových organizací.....	12
5. 6.	Pracovnělékařské služby.....	12
5. 7.	Jednotné oblečení.....	13
6.	Sociální podmínky zaměstnanců.....	13
6. 1.	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	13
6. 2.	Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců.....	15
7.	Závěrečná ustanovení.....	16
7. 1.	Kolektivní smlouva.....	16
7. 2.	Změna nebo doplnění Kolektivní smlouvy.....	16
7. 3.	Jednání o uzavření Kolektivní smlouvy na následující období.....	16
7. 4.	Kontrola dodržování Kolektivní smlouvy.....	16
příloha 1	Rozpočet FKSP na rok 2017	18
příloha 2	Plán preventivních prohlídek zaměstnanců na rok 2017.....	19

1. Úvodní ustanovení

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

Smluvní strany se zavazují:

- vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,

Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínkách, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem, odborovou organizací a LOK

2.1. Příslušnost odborových orgánů

2.1.1. Příslušnými odborovými orgány v pracovněprávních vztazích jsou výbor odborové organizace a předsednictvo LOK.

2.1.2. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru odborové organizace a předsednictvo LOK včetně jakýchkoliv změn.

Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít písemné pověření odborové organizace nebo LOK, i když nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.

2.2. Vztah zaměstnavatele k odborovým orgánům

Zaměstnavatel se ve vztahu k odborové organizaci a LOK zavazuje k:

2.2.1. Uvolňování zaměstnance k výkonu funkce v odborové organizaci a v LOK.

V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 zákoníku práce přísluší pracovní volno:

2.2.1.1. k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a LOK a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

2.2.1.2. k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

- 2.2.1.3. k účasti na školení pořádaném odborovou organizací a LOK v rozsahu 12 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
- 2.2.2. Poskytnout pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci a LOK bezplatně místnost a umožnit její bezplatné využívání pro běžná jednání odborové organizace a LOK. Pro ostatní potřeby odborové organizace a LOK umožní po dohodě prostory event. vybavení zaměstnavatele využívat za úhradu provozních nákladů.
- 2.2.3. Průběžně měsíčně informovat odborovou organizaci a LOK o výši srážek členských příspěvků z platu a sraženou částku převést u:
- a) odborové organizace na účet
 - b) LOK na účet
- Pro tyto účely budou odborové organizace aktualizovat seznamy členů a do 5. kalendářního dne následujícího měsíce předávat písemnou formou zaměstnavateli (na pracoviště Práce a Mzdy).
- 2.2.4. Zvát zástupce odborové organizace a LOK do výběrových a konkurzních řízení při obsazování míst v nemocnici.
- 2.2.5. Na žádost zaměstnavatele nebo zaměstnance přizvat zástupce odborové organizace a LOK či jimi pověřené osoby k případnému řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

2.3. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci a LOK

- 2.3.1. O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel písemně informovat výbor odborové organizace a předsednictvo LOK pololetně, v naléhavých případech neprodleně.
- 2.3.2. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci a LOK zejména:
- o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
 - o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách,
 - o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
 - o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zamezení diskriminace.

2.3.3. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací a LOK:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením,
- opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

2.4. Vztah odborové organizace a LOK k zaměstnavateli

Odborová organizace a LOK se ve vztahu k zaměstnavateli a zaměstnancům zavazuje:

- 2.4.1. Plnit úkoly odborových organizací u zaměstnavatele, a tím napomáhat k dosažení dobrého hospodářského výsledku zaměstnavatele.
- 2.4.2. Spolupracovat se zaměstnavatelem, zejména při vytváření příznivých pracovních podmínek, bezpečnosti práce zaměstnanců a zajišťování dohodnutých činností spojených s péčí o zaměstnance.
- 2.4.3. Bez odkladu informovat písemně zaměstnavatele o změnách ve složení odborové organizace a LOK, případně o zmocněních jednotlivých zástupců odborů, pokud se tyto změny týkají zaměstnanců.
- 2.4.4. Odborová organizace a LOK bude na žádost zaměstnavatele reagovat neprodleně, nejpozději do 14 dnů.

2.5. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Na základě dohody mezi členem odborové organizace nebo LOK a zaměstnavatelem zabezpečí zaměstnavatel při splatnosti platu srážku členských příspěvků členům odborové organizace a LOK. Vybrané prostředky použije zaměstnavatel na účty odborové organizace a LOK nejpozději do 10. dne po splatnosti platu.

2.6. Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

- 2.6.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci a LOK vždy za kalendářní rok předá kopii rozboru hospodaření včetně kopie účetní závěrky. Kopie účetní závěrky bude poskytnuta bez zbytečného odkladu dle termínů zřizovatele.
- 2.6.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické finanční situaci za ukončené období, které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření Kolektivní smlouvy. Zajistí projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.
- 2.6.3. Zaměstnavatel, odborová organizace a LOK si poskytnou vzájemnou součinnost, jednání uskuteční s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

3. Pracovně právní nároky a podmínky

3.1. Odstupné

Výše odstupného se řídí platným zněním zákoníku práce.

3.2. Pracovní doba

- 3.2.1. Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci.

Délka pracovní doby v nemocnici je stanovena následovně:

jednosměnný provoz	40,00 hod./týdně
dvousměnný provoz	38,75 hod./týdně
třisměnný a nepřetržitý provoz	37,50 hod./týdně

Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště včetně přestávek v práci je rozvržena dle provozních řádů jednotlivých oddělení. Přestávky v práci jsou stanoveny na jednotlivých pracovištích dle jejich možnosti nejdéle však po šesti hodinách práce.

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do vedené evidence jeho pracovní doby a činit si z ní výpisy či opisy.

Zaměstnavatel umožňuje pružné rozvržení pracovní doby, kde to dovoluje charakter práce a konkrétní pracovní podmínky pracoviště.

Pružné rozvržení pracovní doby se realizuje na základě žádosti zaměstnance doporučené jeho nadřízeným a schválené ředitelem. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období jednoho kalendářního měsíce.

3.2.2. Pracovní pohotovost na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne. Výkon pracovní pohotovosti se sjednává v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Písemná dohoda musí obsahovat zejména výši odměny za pracovní pohotovost, místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele, kde bude pracovní pohotovost konána, výši úhrady cestovních nákladů. Ve výjimečných případech musí být zaměstnanec vyrozuměn o nařízení pracovní pohotovosti alespoň 6 hodin před jejím začátkem a případně mu zaměstnavatel umožní v této době vyřízení neodkladných osobních záležitostí.

Toto ustanovení se nevztahuje na pracovní pohotovost nařízenou z důvodu katastrof a živelných pohrom.

3.2.3. Přesčasová práce

3.2.3.1. nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit víc jak 150 hodin v kalendářním roce.

3.2.3.2. konat práci přesčas nad rámec 150 hodin v kalendářním roce lze pouze, pokud k výkonu takové práce dá písemný souhlas zaměstnanec.

3.2.3.3. období, ve kterém celková (nařízená i dohodnutá) práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, se stanovuje na 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích.

3.3. Dovolená na zotavenou a překážky v práci

3.3.1. Dodatková dovolená

Dodatková dovolená přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají práci na pracovištích OKBH, RDO, LDN a patologie.

3.3.2. Služby a další výhody poskytované zaměstnancům:

Zaměstnavatel mimo nároky stanovené právními předpisy poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu:

- jeden den k účasti na svatbě sourozence
- tři dny během školního roku osamělým ženám a osamělým mužům, kteří pečují o dítě mladší 15 let.

3.3.3. Překážky v práci

Mimo nároky vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů má zaměstnanec nárok na další pracovní volno bez náhrady platu se souhlasem nadřízeného zaměstnance a dle možností organizace

- k vyhledávání nového pracovního místa před skončením pracovního poměru v délce maximálně tří dnů v měsíci,
- při úmrtí manžela (manželky) nebo dítěte v délce tří dnů.

3.4. Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací a LOK zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zákoníku práce, nejpozději 2 měsíce před uskutečněním těchto změn. Současně budou s odborovými orgány projednávána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

4. Odměňování za práci - poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost

4.1. Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva se v oblasti odměňování vztahuje na všechny zaměstnance organizace. Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v rámci stanoveném právními předpisy v platném znění, především zákoníkem práce. Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro muže a ženy, za stejnou práci stejné hodnoty přísluší stejný plat. Platné předpisy jsou k nahlédnutí u zaměstnavatele (pracoviště Práce a Mzdy). Zaměstnavatel, odborová organizace a LOK se zavazují, že společně přijmou, prosadí a budou dodržovat úsporná opatření, která povedou k zachování platů zaměstnanců minimálně na úrovni roku 2016 a minimálně vyrovnanému provoznímu hospodářskému výsledku.

4.2. Platová třída

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

4.3. Příplatky k platu

4.3.1. Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce (např. podle náročnosti a počtu agend, počtu řízených zaměstnanců). Výše příplatku za vedení se řídí ustanovením § 124, odst. 3 zákoníku práce a je určena jako podíl z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

- v I. stupni řízení, kdy vedoucí zaměstnanec řídí práci podřízených zaměstnanců to je 5 až 30 %.
- ve II. stupni řízení, kdy vedoucí zaměstnanec řídí vedoucí zaměstnance na I. stupni řízení to je 15 až 40 %.
- ve III. stupni řízení, kdy vedoucí zaměstnanec řídí vedoucí zaměstnance na II. stupni řízení to je 20 až 50 %.

Řediteli přiznává příplatek za vedení zřizovatel, ostatním vedoucím zaměstnancům organizace ředitel.

4.3.2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je poskytován v souladu s Nařízením vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách č. 564/2006 Sb. v platném znění.

Tento příplatek je poskytován pracovníkům kategorie A za práci vykonávanou v kontrolovaném pásmu na radiologickém oddělení. Příplatek činí měsíčně 550 Kč.

4.3.3. Příplatek za noční práci, za práci v sobotu a neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, plat nebo náhradní volno za práci ve svátek je poskytován v souladu se zákoníkem práce.

4.3.4. Zvláštní příplatky

4.3.4.1. směnný provozní režim:

- | | |
|---|-----------------|
| a) za práci ve dvousměnném provozním režimu | 400 Kč měsíčně |
| b) za práce v třisměnném provozním režimu | 600 Kč měsíčně |
| c) za práci v nepřetržitém provozním režimu | 600 Kč měsíčně. |

4.3.4.2. měsíční příplatek pro lékaře a nelékaře (všeob. sestra, porodní asistentka, ošetřovatelka, zdravotnický asistent) za soustavně poskytovanou zdravotní péči na pracovištích:

	<u>lékaři</u>	<u>nelékaři</u>		<u>lékaři</u>	<u>nelékaři</u>
ARO, SJIP	600 Kč	800 Kč	COS	600 Kč	700 Kč
porodní sál	600 Kč	700 Kč			

4.3.4.3. příplatek za soustavné poskytování přímé zdravotní, obslužné a sociální péče osobám na gerontologických odděleních, čemuž odpovídá v našich podmínkách LDN: lékařům měsíčně 600 Kč, ostatním zdravotnickým pracovníkům také 600 Kč měsíčně.

4.3.4.4. samostatně bude posuzován příplatek za směnný provoz. Nastane-li souběh dalších příplatků, pak se z nich ponechá pouze jeden a to ten, který je pro zaměstnance nejvýhodnější.

- 4.3.5. osobní příplatek bude přiznán zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Za dlouhodobé bude považováno období nejméně 3 měsíce. O zvýšení nebo snížení osobního příplatku zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel.

4.4. Odměna a cílová odměna

Poskytování odměn se řídí platným zněním zákoníku práce.

4.5. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného výdělku, jde-li o pracovní pohotovost konanou ve dnech pracovního klidu ve výši 25 % průměrného výdělku.

4.6. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek pro pracovně právní účely se zjišťuje dle platného znění zákoníku práce.

4.7. Splatnost a výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to v kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, který je uvedený v této Kolektivní smlouvě. Vyplácí se bezhotovostním převodem na osobní účty zaměstnanců, případně na pokladně zaměstnavatele ve stanovených pokladních hodinách.

Výplatní termíny jsou pro kalendářní rok 2017 následující:

leden	14. 02. 2017	červenec	14. 08. 2017
únor	14. 03. 2017	srpen	14. 09. 2017
březen	14. 04. 2017	září	13. 10. 2017
duben	12. 05. 2017	říjen	14. 11. 2017
květen	14. 06. 2017	listopad	14. 12. 2017
červen	14. 07. 2017	prosinec	12. 01. 2018

- 4.7.1. Zaměstnavatel na požádání vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou plat splatný během dovolené.

Zaměstnanec doloží podepsanou a schválenou dovolenkou.

- 4.7.2. Z důvodu sociální tísně může být rovněž zaměstnanci poskytnuta mimořádná záloha.

4.8. Další podmínky

4.8.1. Srážky z platu

Srážky z platu lze provést pouze v souladu se zákoníkem práce a související legislativou.

4.8.2. Neomluvená směna

Za neomluvenou směnu budou zaměstnanci strženy 2 dny z řádné dovolené.

4.9. Společná ustanovení k odměňování za práci

4.9.1. Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce platový výměr. Při změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost písemně oznámí včetně zdůvodnění, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá platnosti. Platový výměr obsahuje údaje o platové třídě, platovém stupni, výši platového tarifu, ostatních pravidelně vyplácených měsíčních složkách platu, termínu a místu výplaty.

4.9.2. Plat a jeho jednotlivé složky, které jsou stanoveny, sjednány nebo určeny za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se plat poskytuje. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování platu.

4.9.3. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci a LOK písemné informace o počtu zaměstnanců (i na přepočtené počty), o čerpání prostředků na platy celkem, podílu prostředků na platy celkem na celkových nákladech, výši průměrného platu a jeho složkách celkem po kategoriích.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

5.1. Úvodní ustanovení

5.1.1. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále jen „BOZP“ se řídí platným zněním ustanovení zákoníku práce.

5.1.2. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci a LOK o způsobu vyhledávání rizik a projedná s nimi všechny připomínky, které ke způsobu vyhledávání rizik budou vneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu. To se týká i návrhů na zařazení do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví v platném znění.

5.1.3. Ve smyslu ustanovení § 108 zákoníku práce budou v oblasti BOZP odborovou organizaci a LOK zastupovat jimi pověřené zástupci.

- 5.1.4. Minimálně 30 dnů před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací a LOK vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.

5.2. Pracovní úrazy

Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, v platném znění. Způsob a výši náhrady škody zaměstnavatel neprodleně projedná s odborovou organizací a LOK.

Zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví postup při vyšetřování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a stanoví adresnou odpovědnost příslušných vedoucích pracovníků.

Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ustanovení § 270 zákoníku práce, projedná tuto skutečnost předem s odborovou organizací a LOK.

Evidenci o pracovní úrazovosti a nemocích z povolání bude zaměstnavatel předkládat k projednání odborové organizaci a LOK.

5.3. Prověрка bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnavatel provede jednou v roce po dohodě s odborovou organizací a LOK prověřku BOZP na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele.

Výsledky kontroly a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad projedná zaměstnavatel bezprostředně po skončení prověrek s odborovou organizací a LOK.

5.4. Kontrola státního odborného dozoru nad BOZP

Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci a LOK o všech kontrolách státního odborného dozoru nad BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace a LOK se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

5.5. Vzdělávání zástupců odborových organizací

Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace a LOK, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.

5.6. Pracovnílékařské služby

Zaměstnavatel zajistí provádění pracovnílékařských služeb v souladu s platnou legislativou. Plán preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců na rok 2017 je uveden v [příloze č. 2](#).

5.7. Jednotné oblečení

Zaměstnavatel stanovuje ve své směrnici osobní ochranné pracovní pomůcky jednotné pracovní oblečení zaměstnanců pro jednotlivé pracovní kategorie zaměstnanců.

6. Sociální podmínky zaměstnanců

6.1. Fond kulturních a sociálních potřeb

O způsobu čerpání spolurozhodují odborová organizace a LOK v rámci rozpočtu FKSP.
(viz [příloha č. 1](#))

6.1.1. Stravování zaměstnanců

Závodní stravování zabezpečuje zaměstnavatel v souladu s § 33 b zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění, a vyhláškou o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, v platném znění, pro zaměstnance s místem pracoviště v areálu Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace ve vlastním zařízení závodního stravování.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb, dále jen „FKSP“ se poskytuje příspěvek na úhradu ceny jídla těm zaměstnancům, kteří pracují pro zaměstnavatele v pracovním poměru a dále zaměstnancům – důchodcům, kteří byli před odchodem do důchodu rovněž zaměstnanci a nyní vykonávají pro zaměstnavatele práci nebo činnost mimo pracovní poměr, tj. na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

6.1.2. Rekreační a dovolená

Jednorázový příspěvek z FKSP pro rekreaci a dovolenou je pro rok 2017 stanoven do výše 4 500 Kč na zaměstnance a rok. Příspěvek v tomto rozsahu bude poskytován pouze do 31. 12. 2017. Pokud bude zaměstnanec čerpat příspěvek na rekreaci a dovolenou, nemá nárok na příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření ani na soukromé životní pojištění.

6.1.3. Peněžní dary

Peněžní dary z FKSP budou vypláceny v souladu s „Dohodou o způsobu čerpání prostředků z FKSP.“

6.1.4. Zápůjčky na bytové účely

6.1.4.1. Do pořadníku nebudou zahrnuti žadatelé, kteří dosud nesplatili dříve přidělené zápůjčky z FKSP.

- 6.1.4.2. Zaměstnanec se zavazuje použít poskytnutou zápůjčku z FKSP pouze k účelu uvedenému ve Smlouvě o zápůjčce z FKSP a začít přidělenou zápůjčku čerpat do konce kalendářního roku ve kterém byla tato smlouva o zápůjčce uzavřena
- 6.1.4.3. Zápůjčka z FKSP musí být dočerpána nejpozději do konce následujícího roku.
V opačném případě se jedná ze strany zaměstnance o podstatné porušení smlouvy a zaměstnavatel je oprávněn od smlouvy odstoupit.
- 6.1.4.4. Poskytnutí zápůjčky na bytové účely se řídí „Dohodou o způsobu čerpání prostředků z FKSP“ a činí maximálně 50 000 Kč.
- 6.1.4.5. Splatnost zápůjček se stanovuje maximálně na 5 let.
- 6.1.5. Sociální zápůjčky a sociální výpomoci
- 6.1.5.1. Sociální zápůjčky
- 6.1.5.2. K překlenutí tíživé a mimořádně závažné finanční situace bude zaměstnanci poskytnuta v souladu s „Dohodou o způsobu čerpání prostředků z FKSP“ bezúročná zápůjčka ve výši 10 000 Kč.
Splatnost sociální zápůjčky se stanovuje maximálně na 5 let.
- 6.1.5.3. Sociální výpomoci
Zaměstnanci popřípadě jeho nejbližším pozůstalým bude v mimořádně závažném případě a při řešení tíživé nebo neočekávané sociální situace poskytnuta z FKSP sociální výpomoc ve výši 10 000 Kč.
- 6.1.6. Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění
Zaměstnancům bude poskytnut příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění v roce 2017 do výše 4 500 Kč za rok na zaměstnance. Příspěvek bude poskytnut dle „Dohody o způsobu čerpání prostředků z FKSP“. Tento příspěvek bude poskytován do 31. 12. 2017. Pokud bude zaměstnanec čerpat příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění, nemá nárok na příspěvek na rekreaci a dovolenou.
- 6.1.7. Kulturní a sociální rozvoj
- 6.1.7.1. Z FKSP je možno poskytnout příspěvek na náklady na provoz sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáží, tj. na aktivity v rámci doplňkové činnosti zaměstnavatele do výše stanovené rozpočtem FKSP pro příslušné období.
- 6.1.7.2. Z FKSP je také možno hradit nákup vitamínových prostředků pro zaměstnance a přispívat zaměstnancům na očkování proti chřipce, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění.

6.2. Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

6.2.1. Prohlubování kvalifikace

- 6.2.1.1. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s provozními a ekonomickými podmínkami umožnit zaměstnancům prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Tato účast na prohlubování kvalifikace zaměstnance se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat dle mzdových předpisů platných pro zaměstnavatele a zaměstnavatel uhradí prokázané náklady na prohloubení kvalifikace.
- 6.2.1.2. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, tj. náklady dosahují alespoň 75 000 Kč, uzavře zaměstnanec a zaměstnavatel po schválení vzdělávacího plánu kvalifikační dohodu, ve které se zaváže zaměstnavatel umožnit prohloubení kvalifikace a zaměstnanec se zaváže k setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele. Doba setrvání v pracovním poměru začne běžet ode dne ukončení prohlubování kvalifikace a její délka se stanoví tak, že za každých započatých 5 000 Kč nákladů na prohlubování kvalifikace zaměstnanec setrvá v pracovním poměru jeden měsíc.
- Maximální délka setrvání v pracovním poměru činí 5 let ode dne ukončení prohloubení kvalifikace a nejvyšší celková částka, kterou je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci činí 300 000 Kč.
- V případě ukončení pracovního poměru z důvodu na straně zaměstnance, je zaměstnanec povinen uhradit poměrnou část nákladů vzniklých v souvislosti s prohlubováním kvalifikace odpovídající době, kterou do dohodnuté lhůty nesetřval u zaměstnavatele v pracovním poměru.
- 6.2.1.3. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s provozními podmínkami umožnit zdravotnickým pracovníkům účast na vzdělávacích akcích v rámci celoživotního vzdělávání v trvání tří osmihodinových nebo dvou dvanáctihodinových pracovních směn
- 6.2.1.4. Lékař ve specializační přípravě má právo před absolvováním atestační zkoušky pro získání specializované způsobilosti na 5 pracovních dní placeného studijního volna za předpokladu, že má uzavřenu kvalifikační dohodu se zaměstnavatelem. Studijní volno mu bude poskytnuto v souladu s provozními podmínkami pracoviště.

6.2.2. Zvyšování kvalifikace

Zaměstnavatel se dále zavazuje v souladu s provozními, ekonomickými podmínkami a doporučením nadřízených podílet se na nákladech a umožnit v souladu se zákoníkem práce vzdělávání zaměstnanců za účelem zvyšování kvalifikace.

Zaměstnanec a zaměstnavatel po schválení vzdělávacího plánu uzavřou kvalifikační dohodu, kde se zaměstnanec zaváže setrvat v pracovním poměru, kdy délka doby

setrvání v pracovním poměru bude stanovena stejně jako při prohlubování kvalifikace v bodě 6.2.1.2.

- 6.2.3. Dovolí-li to provozní a ekonomické podmínky, umožní zaměstnavatel zaměstnancům i jiné vzdělávací akce, na které po odsouhlasení ředitelem může být zaměstnancům poskytnuto neplacené volno.

7. Závěrečná ustanovení

7.1. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich právní nástupce. S obsahem Kolektivní smlouvy budou zaměstnanci seznámeni obvyklým způsobem a bude kdykoli k nahlédnutí u personalisty.

7.2. Změna nebo doplnění Kolektivní smlouvy

O změně či doplnění Kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této Kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání Kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně Kolektivní smlouvy. Pokud v důsledku devalvace měny a významného zvýšení rozsahu deregulace a nepřímých daní v roce 2017 nedojde k dohodě s vládou o úpravě platů, bude možno jednat o změně Kolektivní smlouvy u těch složek platu, kde to právní předpisy umožňují.

7.3. Jednání o uzavření Kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření Kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 90 dní před skončením platnosti stávající Kolektivní smlouvy. Návrh Kolektivní smlouvy dodá zaměstnavateli odborová organizace a LOK.

7.4. Kontrola dodržování Kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování Kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborové organizace a předsednictva LOK za účasti ředitele, a to v průběhu května a prosince 2017. Upřesňující předpisy vydané jako přílohy Kolektivní smlouvy zůstávají v platnosti bez omezení v původním znění, pokud při kolektivním vyjednávání nebudou odsouhlaseny případné změny či upřesnění.

Tato Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2017 a zůstává v platnosti do 31. 12. 2017.

Přílohy

[Příloha č. 1](#) Rozpočet FKSP na rok 2017.

[Příloha č. 2](#) Plán preventivních prohlídek zaměstnanců pro rok 2017.

V Ivančicích, dne 30. 12. 2016

Za zaměstnavatele:

.....

Ing. Jaromír Hruběš,

ředitel

Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

Za odborovou organizaci:

.....

Jiří Beránek,

předseda ZV ZO OS

Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

za LOK:

.....

MUDr. Michal Okáč

předseda MO LOK-SČL

Nemocnice Ivančice, příspěvková organizace

Příloha č. 1

Rozpočet FKSP na rok 2017	Plán (v Kč)
Počáteční stav (odhad k 31. 12. 2016)	1 139 011
peníze na účtu	644 257
realizované, nesplacené půjčky	494 754
Tvorba	2 739 300
tvorba z mezd	2 739 300
Čerpání	2 904 000
stravování zaměstnanců	880 000
dovolená a rekreace, životní pojištění, penzijní připojištění a spoření	1 764 000
sociální zápujčka a sociální výpomoc	30 000
peněžní dary	140 000
kulturní a sociální rozvoj	90 000
Konečný stav (odhad k 31. 12. 2017)	974 312
peníze na účtu	279 558
realizované, nesplacené půjčky	694 754

Zápůjčky na bytové účely v roce 2017 je možné poskytnout ve výši vrácených splátek cca 275 000 Kč a navýšení částky o 200 000 Kč, tj. celkem 475 000 Kč.

Plánovaná výše příspěvku na dovolenou a rekreaci, životní pojištění, penzijní připojištění a spoření na zaměstnance činí 4 500 Kč/rok, při předpokládaném počtu zaměstnanců 392.

Příloha č. 2

Plán preventivních prohlídek zaměstnanců na rok 2017

Leden	ARO, SJIP
Únor	ARO, SJIP
Březen	chirurgické oddělení
Duben	interní oddělení
Květen	gynekologicko-porodnické oddělení,
Červen	rehabilitační oddělení, novorozenecké oddělení
Červenec	časová rezerva pro neuskutečněné prohlídky z I. pololetí, ekonomický úsek mimo stravovací provoz, úsek IT, úsek ředitelství,
Srpen	úsek HTS, stravovací provoz, úsek hlavní sestry
Září	LDN
Říjen	RDO
Listopad	OKBH
Prosinec	časová rezerva pro neuskutečněné prohlídky z II. pololetí

Prohlídky budou probíhat v ordinaci poskytovatele pracovnělékařských služeb (ordinace závodního lékaře) zaměstnavatele.