

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období od 1.1.2014 do 31.12.2014

Zdravotnická záchranná služba Olomouckého kraje, příspěvková organizace,

Aksamitova 8, 772 00 Olomouc

IČ: 00849103

zastoupená: ředitelem MUDr. Ivo Marešem, MBA

a

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů

Zdravotnické záchranné služby Olomouckého kraje,

Aksamitova 8, 772 00 Olomouc

zastoupená: předsedou MUDr. Milanem Brázdilem

a

Místní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

Zdravotnické záchranné služby Olomouckého kraje,

Aksamitova 8, 772 00 Olomouc

IČ: 711 96 650

zastoupená: předsedou výboru Janem Zatloukalem

a

ZO OSZSP ČR Hranice

IČ: 711 87 421

zastoupená: předsedou výboru Zdeňkem Filipem

a

ZO OSZSP ČR Jeseník

IČ: 711 89 777

zastoupená: předsedkyní výboru Miroslavou Jurášovou

uzavírají tuto kolektivní smlouvu

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

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

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1) Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

2) Smluvní strany se zavazují:

Vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů.

- Zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy a zásadami občanského soužití a musí respektovat další základní zásady, na nichž jsou založeny pracovněprávní vztahy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

3) Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení všech zaměstnanců, a to zejména v otázkách odměňování a při otázkách poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

4) Zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis upravující práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, za podmínek uvedených v § 305 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zák. práce).

Článek II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II. 1 Příslušnost odborového orgánu

1) Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je:

- výbor místní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče,
- výbor LOK,
- výbor ZO OSZSP ČR Hranice,
- výbor ZO OSZSP ČR Jeseník.

2) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výborů odborových organizací, a jakékoli změny. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci ZZS OK.

3) Ve smyslu § 277 zákoníku práce poskytne zaměstnavatel pro nezbytnou provozní činnost odborových organizací bezplatně místnosti s vybavením za těchto podmínek:

- Jedná se o kancelář v budově Aksamitova 8, Olomouc vybavenou nábytkem, pevnou telefonní linkou, počítačem s připojením na internet a o kancelář v budově Nerudova 41, Šumperk vybavenou nábytkem.
- Telefonní poplatek nad stanovený limit - stálou platbu (paušální poplatek) bude Místní odborové organizaci přeúčtován.
- Zaměstnavatel souhlasí, aby odborové organizace pro svou potřebu používaly prostředky zaměstnavatele (PC, tiskárny, kopírky, telekomunikační prostředky apod.) za paušální poplatek 500,- Kč ročně pro jednu odborovou organizaci.

- Zaměstnavatel poskytuje místní odborové organizaci záložku na intranetu a webových stránkách ZZS OK, která přesměrovává na oficiální web místní odborové organizace.
- Zaměstnavatel poskytuje odborovým organizacím místo pro nástěnku, a to na každém výjezdovém stanovišti, kde mohou informovat zaměstnance o dění v odborech a ve zdravotnictví. Obsah sdělení nástěnky je plně v kompetenci odborových organizací.

II. 2 Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci a zaměstnancům

1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace a projednat s nimi záležitosti uvedené v § 287 ZP. O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel na základě ustanovení §§ 286 a násl. zákoníku práce písemně informovat výbory odborových organizací ročně, v naléhavých případech neprodleně. Účastníci kolektivní smlouvy dohodli na tom, že projednáváním ve smyslu ust. § 287 zákoníku práce se rozumí jednak jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a jednak vzájemná výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Pokud projednávání bude probíhat formou společného jednání, bude o tomto pořízen zápis. Ze zápisu bude zřejmé datum a místo jednání, účastníci jednání, jeho obsah a průběh, včetně závěrů, budou-li přijaty, a který bude opatřen podpisy zúčastněných, eventuelně jejich zástupci. K zápisu se připojí prezenční listina, podepsaná všemi přítomnými.

2) Zaměstnavatel při vyhlášení konkurzů a výběrových řízení personálního charakteru vyzve výbory odborových organizací působících u zaměstnavatele k vyslání jejich společného zástupce do příslušné komise.

II. 3 Kontrolní oprávnění odborových organizací

Odborové organizace mají právo za podmínek a v rozsahu stanoveném ust. § 320 a násl. ZP vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

II. 4 Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Na základě písemné dohody mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci členy odborových organizací, v níž zaměstnanec vysloví souhlas se srážkami ze mzdy dle § 146 písm. c) ZP na úhradu členských příspěvků, se zaměstnavatel zavazuje zabezpečit při splatnosti platu zaměstnance srážku členských příspěvků ve výši, kterou mu sdělí výbory odborových organizací. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději následující den po splatnosti platu.

- MO OSZSP ČR č.úctu 35-0794470257/0100
- LOK-Svaz českých lékařů č.úctu 35-1840130267/0100
- OSZSP ČR Hranice č. účtu 176255680/0600

II. 5 Uvolňování k výkonu funkce v odborech

a) Uvolňování zaměstnanců z práce k výkonu funkce v odborech a jiné odborové činnosti je upraveno v § 203 zákoníku práce, v platném znění.

b) Písemná žádost o účast zaměstnance na akci pořádané odborovou organizací nebo odborovým svazem, potvrzenou předsedou odborové organizace, bude akceptována jako oprávněný důvod k výměně směny, pokud to nenaruší provoz organizace a za splnění všech pravidel vyplývajících ze zákoníku práce.

II. 6 Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

1) Zaměstnavatel se zavazuje, že předá odborovým organizacím výsledky hospodaření zpracované za období od 1.1. do 30.6. včetně a následně dále za období od 1.1. do 31.12. včetně, a to nejpozději do 50. kalendářního dne po ukončení období, kterého se účetní závěrka týká.

Dokumentem dokreslující hospodaření za období od 1.1. do 30.6. včetně se rozumí kopie účetní závěrky, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Výsledky hospodaření za rozhodné období od 1.1. do 31.12. včetně budou předány ve formě kopie účetní závěrky

a kopie rozboru hospodaření za příslušný kalendářní rok. Další podrobnosti účetní závěrky jsou pro účetní jednotky, které jsou územními samosprávnými celky, příspěvkovými organizacemi, státními fondy a organizačními složkami státu upraveny vyhláškou Ministerstva financí č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

2) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci za příslušný kalendářní rok výroční zprávu, a to nejpozději do 30. června následujícího roku.

3) Zaměstnavatel poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období (k 30.6. a 31.12.), které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o platových a dalších mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy.

II. 7 Škodní komise

Smluvní strany se dohodly, že ve škodní komisi, která řeší vzniklé škodní události, budou zastoupeny odborové organizace svým zástupcem. Zástupce odborových organizací do škodní komise jmenuje a popřípadě i odvolává výbor základní odborové organizace.

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III.1 Pracovní poměr

1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou. Pracovní poměr lze založit jmenováním toliko u osob uvedených § 33 odst. 3 zák. práce. Jedná se o osoby uvedené v organizačním řádu zaměstnavatele.

3) Změnu pracovní smlouvy lze provést pouze dohodou účastníků a v případech uvedených v § 41 a násl. zák. práce. Změna musí být provedena písemně.

4) Pracovní poměr může být rozvázán pouze způsoby a za podmínek uvedených v § 48 a násl. zák. práce.

5) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

6) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci do 10 dnů od jejich uskutečnění.

III. 2 Odstupné, odchodné a náhrada platu

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

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti odpovědnosti podle § 367 odst. 1 zákoníku práce, odstupné podle předchozí věty zaměstnanci nepřísluší.

2) Zdravotnickému pracovníkovi, který vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby po dobu 15 let a dosáhl věku 50 let, přísluší odchodné při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož tyto činnosti vykonával; to neplatí, jestliže jeho pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel okamžitým zrušením nebo výpovědí z důvodů, pro které by s ním mohl pracovní poměr okamžitě zrušit. Pro účely odchodného se sčítají veškeré předchozí doby, kdy zdravotnický pracovník vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby; tyto doby lze započítat pro účely odchodného pouze jednou. Pro účely odchodného se do doby výkonu činností při poskytování zdravotnické záchranné služby započte též doba, po kterou zdravotnický pracovník vykonával zdravotnické povolání v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby na pracovišti zdravotnického operačního střediska nebo jako člen výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby po 6. září 1992.

- Základní výše odchodného činí jeden průměrný měsíční výdělek zaměstnance, který vykonával činnosti podle předchozího odstavce. Za každý ukončený rok výkonu činností podle předchozího odstavce nad dobu 15 let se odchodné zvyšuje o jednu třetinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; celková výše odchodného nesmí překročit šestnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.
- Odchodné vyplatí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se zdravotnickým pracovníkem nedohodne na výplatě v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.
- Pro účely odchodného se průměrným měsíčním výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce. Odchodné není složkou platu nebo mzdy a nezapočítává se pro účely zjišťování průměrného výdělku podle zákoníku práce.

3) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr ve smyslu § 56 zákoníku práce, přísluší od zaměstnavatele náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady platu se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce.

III. 3 Pracovní doba

1) Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště zaměstnavatele je stanovena příslušným vnitřním předpisem zaměstnavatele v platném znění. Zaměstnanci v nepřetržitém provozním režimu mají směny v délce 12 hodin, přiměřená doba na oddech a jídlo se započítává do pracovní doby.

2) Smluvní strany se dohodly, že vyrovnávací období, ve kterém nesmí průměrná týdenní pracovní doba (bez práce přesčas) zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou překročit stanovenou týdenní pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.

III. 3. 1 Pracovní pohotovost mimo pracoviště

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne, přičemž v této dohodě bude určeno i místo konání pracovní pohotovosti, které musí být odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Za dobu výkonu pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 12 % průměrného výdělku.

III. 3. 2 Přesčasová práce

Zaměstnavatel může nařídít práci přesčas za podmínek stanovených v § 93 zákoníku práce. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

III. 4 Dovolená za kalendářní rok a překážky v práci

III. 4. 1 Dovolená za kalendářní rok

Výměra dovolené činí pět týdnů v kalendářním roce. Plán dovolených na příslušný rok předloží zaměstnavatel ke schválení výborům odborových organizací nejpozději do konce měsíce března.

III. 4. 2 Dodatková dovolená

Zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné ve smyslu ust. § 215 odst. 2 písm. i) zákoníku práce přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

III. 4. 3 Překážky v práci

1) Mimo nároky vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů (část osmá zákoníku práce) má zaměstnanec nárok na další pracovní volno bez náhrady platu:

- k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru v délce dvou dnů v měsíci,
- při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera či partnerky, druha, družky nebo dítěte v délce dvou dnů.

2) Pro uvolnění personálu táborů pro děti a mládež (§ 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce) se nebude vyžadovat splnění podmínky soustavné a bezplatné práce s dětmi nebo mládeží po dobu jednoho roku před uvolněním; pracovní volno bude poskytováno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na dobu 2 týdnů v kalendářním roce.

3) Zaměstnavatel dle svých možností umožní výměnu služby při lehkém onemocnění zaměstnance (např. nachlazení, lehká viróza). Výměnu schvaluje vždy přímý nadřízený.

III. 5 Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zákoníku práce. Současně budou s odborovým orgánem

projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

III. 6 Další pracovněprávní otázky

1) V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance bude poskytnuto jednorázové odškodnění.

- manželu/manželce/registrovanému partnerovi ve výši 240 000 Kč
- nezaopatřenému dítěti ve výši 240 000 Kč
- rodičům zemřelého (oběma dohromady),
jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti ve výši 240 000 Kč

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI - POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

IV. 1 Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva mimo jiné upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v rámci stanoveném právními předpisy, zejména zákoníkem práce a prováděcími předpisy na něj navazujícími, a dalšími prováděcími předpisy. Podmínky pro poskytování platu jsou shodné pro muže a ženy, za stejnou práci stejné hodnoty přísluší stejný plat. Ujednání o platu je součástí pracovní smlouvy.

IV. 2 Platová třída

- Zaměstnanec se zařadí do platové třídy, ve které je zařazená nejnáročnější práce, jejichž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.
- Druh práce a přiznaná platová třída je obsahem pracovní smlouvy (platového výměru).
- Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti,

odpovědnosti a namáhavosti.

IV. 3 Platový stupeň

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel v souladu s § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. podle doby dosažené praxe v oboru (na základě prokazatelného doložení délky odborné praxe, ve výjimečných případech na základě čestného prohlášení), doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby. Jinou praxi lze pro účely posouzení doby započitatelné praxe přiznat do 2/3 doby v závislosti na míře jejího využití.

IV. 4 Příplatky k platu

IV. 4. 1 Příplatek za vedení ve smyslu § 124 zák. práce

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

IV. 4. 2 Příplatek za noční práci ve smyslu ust. § 125 zák. práce

Za každou hodinu noční práce, tj. v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

IV. 4. 3 Příplatek za práci v sobotu a v neděli ve smyslu ust. § 126 zák. práce

Za každou hodinu práce v sobotu nebo neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

IV. 4. 4 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas ve smyslu ust. § 127 zák. práce

4.4.1 Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

4.4.2 Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

IV. 4. 5 Osobní příplatek

1) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

2) Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

IV. 4. 6 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek ve smyslu ust. § 135 zák. práce

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

IV. 4. 7 Zvláštní příplatky

a) Příplatek za práce v nepřetržitém provozním režimu

pracoviště	činnost	výše v Kč měsíčně
LZZS, RLP, RZP, KZOS	lékař, zdrav.záchranář, všeobecná sestra, řidič	500 Kč

b) Příplatek členům výjezdových skupin zdravotnické záchranné služby za poskytování neodkladné zdravotní péče

pracoviště	činnost	výše v Kč měsíčně
LZZS , RLP, RZP	lékař, zdrav. záchranář, všeobecná sestra, řidič	2 100 Kč

IV. 5 Odměny

1) Odměnu poskytne zaměstnavatel za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Limity pro vyplacení odměn pro jednotlivé ÚO a úseky určuje ředitel organizace na návrh ekonomického náměstka.

2) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení padesáti let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod (dále jen „skutečnost zakládající nárok na odměnu“), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci podle plnění následujících

podmínek:

Počet let u zaměstnavatele	50 let věku	první odchod do důchodu
Déle než 1 rok nepřetržitě	2 000 Kč	2 000 Kč
Déle než 5 let nepřetržitě	5 000 Kč	5 000 Kč
Déle než 10 let nepřetržitě	10 000 Kč	10 000 Kč

3) Odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život stanoví zaměstnavatel podle předpokládaných škod.

Odměny ve smyslu čl. IV.5 odst. 2 se vyplácejí zaměstnanci za příslušný měsíc, ve kterém nastala skutečnost zakládající nárok na odměnu. V případě, že příslušnému zaměstnanci byla takováto či jiná obdobná odměna vyplacena již v minulosti podle některého dřívějšího znění kolektivní smlouvy, nevzniká takovému zaměstnanci nárok na odměnu podle znění této kolektivní smlouvy, s ohledem na existenci duplicitního nároku, resp. s ohledem na to, že takovému zaměstnanci byl nárok vyplacen již v minulosti. Soupis zaměstnanců, kteří dosáhnou v následujícím roce příslušného nároku na odměnu ve smyslu čl. IV.5 odst. 2, zpracuje pro rok následující personalista organizace a poskytne tento seznam všem příslušným vedoucím zaměstnancům.

6) Odměny budou kráceny dle úvazku zaměstnance.

7) Návrhy na vyplacení odměn s písemným odůvodněním, předkládají vedoucí zaměstnanci spolu s výkazy mzdových nároků. Odměny schvaluje ředitel ZZS OK.

IV. 6 Splatnost platu

1) Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději 17. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den. Do konce kalendářního roku zaměstnavatel stanoví v písemné podobě výplatní termíny pro následující rok.

2) Plat, který by byl splatný během dovolené zaměstnance, je splatný před nástupem na dovolenou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Zaměstnanec musí sám požádat o dřívější vyplacení platu.

IV. 7 Výplata platu

Po provedených zákonných srážkách bude zaměstnavatel poukazovat plat ve prospěch zaměstnance ve stanoveném výplatním termínu bezhotovostně, a to převodem na jeden bankovní účet zaměstnance.

IV. 8 Společná ustanovení k odměňování za práci

- 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.
- 2) Smluvní strany prohlašují, že do platových výměrů středně zdravotnického personálu, řidičů a THP pracovníků Zdravotnické záchranné služby Olomouckého kraje byl v roce 2012 zakomponován obsah Memoranda o úpravě platů, které uzavřel olomoucký kraj, jakožto zřizovatel ZZS OK a Místní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče dne 13.4.2012. Platové výměry jsou ve smyslu ust. § 136 zákoníku práce pro zaměstnavatele závazné.
- 3) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemně informace o výši průměrného platu a jeho jednotlivých složek, a to celkem i včetně členění dle jednotlivých profesních skupin, a to nejpozději do 30.3. a 30.9. kalendářního roku.

Článek V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tuto povinnost stanoví a konkretizuje do pracovních smluv nebo pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti.
- 2) Zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby zdržující se s jeho vědomím na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně všechny zaměstnance. Vnitřní předpis určuje systém a politiku BOZP zaměstnavatele.
- 3) Minimálně 15 dnů před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.
- 4) Zaměstnavatel informuje včas odborovou organizaci o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu.
- 5) Zaměstnavatel zajišťuje písemnou smlouvou závodní preventivní péči. Ve smlouvě je náplň této služby zpracována na vlastní podmínky zaměstnavatele v souladu s platnými právními předpisy, které se váží k této problematice. Preventivní lékařské prohlídky včetně výstupních prohlídek hradí zaměstnavatel. V případě, že závěr lékařské prohlídky bude vylučovat možnost zaměstnance vykonávat sjednanou práci, má zaměstnavatel možnost zaměstnance převést na jinou práci dle ust. § 41 zákoníku práce, příp. ukončit s takovým zaměstnancem pracovní poměr.
- 6) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci nahlížet do dokumentace, která je o něm vedena v souvislosti s BOZP a seznámí s ní zaměstnance. Tento postup musí být v souladu s obecně závaznými právními předpisy upravující tuto problematiku, zejména se zákonem č.106/1999 o svobodném přístupu k informacím

a zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů, v platném znění.

7) Poskytování osobních ochranných prostředků se řídí příslušnou organizační směrnicí zaměstnavatele v platném znění. Pozdější návrhy na provedení změn v seznamu nebo směrnici předloží k projednání odborové organizaci.

8) Zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví postup při vyšetřování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a stanoví adresnou odpovědnost příslušných vedoucích zaměstnanců. Evidenci o pracovní úrazovosti a nemocích z povolání bude předkládat jednou ročně k projednání výboru ZO.

9) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací způsob provádění kontrol k dodržování povinností zaměstnanců, včetně povinnosti dodržování zákazu kouření, mimo vyčleněné prostory a návrhu způsobu postihu zaměstnanců, kteří poruší svoje povinnosti.

10) V měsíci září provede zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení 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 harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZO do 30 dnů po ukončení prověrek k projednání.

11) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o způsobu měření a kontrole hodnot rizikových faktorů. V případě zjištění výskytu rizikových faktorů podá zaměstnavatel ZO informaci o vyhlášení kontrolovaných pásem včetně režimů zde stanovených. Měření faktorů provede nebo zajistí zaměstnavatel i na podnět odborové organizace.

12) Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách oblastního inspektorátu práce nad BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

13) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zajistit školení umožňující jí řádný výkon své funkce a zpřístupnit jí právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o:

a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,

b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,

c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů: Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

Článek VI.

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvorba fondu se řídí vyhláškou o FKSP. O způsobu jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán. Rozpočet FKSP a zásady pro jeho užívání budou projednány a schváleny do 30 dnů po zpracování účetní závěrky za předchozí období.

Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel. Seznam zaměstnanců, kteří splní podmínky dané vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (případně kolektivní smlouvou nebo zásadami pro použití fondu) v průběhu roku, předá výboru odborové organizace nejpozději do konce ledna příslušného roku.

VI. 2 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel zajistí závodní stravování v souladu se zásadami FKSP ZZS OK a souvisejícími platnými právními předpisy.

VI. 3 Služby a další výhody poskytované zaměstnancům

Na všech výjezdových stanovištích zaměstnavatel vyčlení počítač s připojením k internetu. Bude sloužit zaměstnancům v rámci celoživotního vzdělávání. Pravidla užívání stanoví zaměstnavatel formou vnitřní směrnice.

VI. 4 Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

Další vzdělávání zaměstnanců ZZS OK při zaměstnání upravuje příslušná organizační směrnice zaměstnavatele, v platném znění. Případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici předloží zaměstnavatel k projednání odborové organizaci.

Článek VII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy. Pokud v důsledku devalvace měny a významného zvýšení rozsahu deregulace a nepřímých daní v příslušném roce nedojde k dohodě s vládou o úpravě platů, bude možno jednat o změně kolektivní smlouvy u těch složek platu, kde to právní předpisy umožňují.

VII. 2 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude prováděna na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele, a to v průběhu června.

VII. 3 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

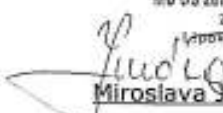
Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

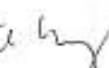
VII. 4 Platnost kolektivní smlouvy a jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

- 1) Kolektivní smlouva je uzavřena na období do 31.12.2014. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 30.9.2014.
- 2) Kolektivní smlouva byla vydána v pěti výtiscích, každý z nich má platnost originálu.
- 3) Tato kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2014.


V Olomouci, dne 22.11.2013

Org. číslo 0718-3808
MO OS zdravotnictví a sociální péče ČR
ZZS OK, 00 Jeseník
SPOPKOVA 73, 790 01 JESENÍK
IČO: 711 89 777

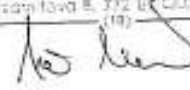

Miroslava Jurášová
za výbor ZO OSZSP Jeseník


Org. číslo 0718-3808
MO OS zdravotnictví a sociální péče ČR
ZZS Pterov, VS Hranice
Zborovská 1910
753 01 Hranice


Zdeněk Filip
za výbor ZO OSZSP Hranice


MUDr. Milan Brázdil
za výbor Lékařského odborového klubu
Svazu českých lékařů

Zdravotnická záchraná služba
Olomouckého kraje
příspěvková organizace
Auskova 5, 772 00 OLOMOUČ
(IČ)


MUDr. Ivo Mareš, MBA
za zaměstnavatele
ředitel ZZS OK

Org. č. 22-0156-39-0
MO OS zdravotnictví a sociální péče ČR
Zdravotnická záchraná služba Olomouckého kraje
Auskova 5
772 00 Olomouc
IČO: 772 06 650


Jan Zatloukal
za výbor MO OSZSP ČR ZZS OK
ZZS Olomouckého kraje