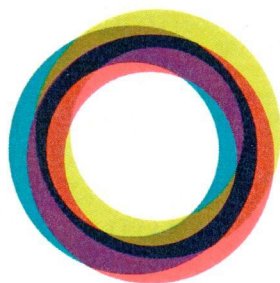


PSYCHIATRICKÁ LÉČEBNA ŠTERNBERK
Olomoucká 1848/173, 785 01 Šternberk, IČ:00843954



**PSYCHIATRICKÁ
LÉČEBNA
ŠTERNBERK**

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
na rok 2019

Obsah

HLAVA I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ	3
HLAVA II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCÍ.....	4
Článek 1. USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ	4
Článek 2. VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	4
Článek 3. DOVOLENÁ	5
Článek 4. OSTATNÍ UJEDNÁNÍ O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH	6
Článek 5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI	6
HLAVA III. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	8
Článek 1. OBECNÁ USTANOVENÍ.....	8
Článek 2. INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ NA ÚSEKU BOZP	9
Článek 3. ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ K BOZP	9
HLAVA IV. DALŠÍ VÝHODY PRO ZAMĚSTNANCE	10
Článek 1. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	10
Článek 2. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	10
Článek 3. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	10
HLAVA V. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ	11
Článek 1. VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON ČINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE	11
Článek 2. ZABEZPEČENÍ ČLENŮ ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	11
Článek 3. PRÁVO NA INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	12
Článek 4. PRÁVO NA SPOLUROZHODOVÁNÍ	13
Článek 5. DALŠÍ UJEDNÁNÍ	13
HLAVA VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	14

Příloha č. 1 Rozpočet FKSP na rok 2019

Psychiatrická léčebna Šternberk, sídlem Olomoucká 173, 785 01 Šternberk

IČ: 00843954

zastoupená MUDr. Hanou Kučerovou, ředitelkou

(dále jen **zaměstnavatel**)

a

Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Psychiatrické léčebny Šternberk, sídlem Olomoucká 173, 785 01 Šternberk

IČ: 41031318

zastoupená Jitkou Neplechovou Šilhanovou, předsedkyní ZO

(dále jen **odborová organizace**)

a

Místní organizace LOK SČL Psychiatrické léčebny Šternberk, sídlem Olomoucká 173, 785 01 Šternberk

IČ: 63830001

zastoupená MUDr. Dajánou Dvorskou, předsedkyní MO

(dále jen **LOK**)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

HLAVA I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců u zaměstnavatele, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a 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 i 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 dodržovat zákaz diskriminace a prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovně právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

HLAVA II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI

Článek 1. USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ

1.1 *Délka týdenní pracovní doby*

Délka týdenní pracovní doby je stanovena v § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zákoník práce).

1.2 *Rozvržení pracovní doby*

Zaměstnanci, jejichž délka směny přesahuje 9 hodin, mají rozvrženou pracovní dobu na jednotlivé týdny nerovnoměrně. Období, ve kterém průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu je po dohodě s odborovými organizacemi vymezena na 52 týdnů. Zaměstnanec obdrží písemný rozvrh týdenní pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

1.3 *Přestávky v práci*

Přestávka v práci na jídlo a oddech je poskytována v rozsahu 1 x 30 minut, tato doba se nezapočítává do pracovní doby. U zaměstnanců při 12-ti hodinové pracovní směně se poskytuje přestávka 2 x 30 minut, kde jedna z přestávek se do pracovní doby započítává. Rozmezí čerpání přestávek v práci je stanoveno vnitřními předpisy.

1.4 *Doba potřebná k osobní očištění*

Zaměstnancům se do pracovní doby nezapočítává doba potřebná k osobní očištění po skončení výkonu práce.

1.5 *Práce přesčas*

Práce přesčas může být zaměstnavatelem nařízena jen z vážných provozních důvodů. Na potřebu výkonu práce přesčas musí být zaměstnanec zaměstnavatelem upozorněn zpravidla 24 hodin předem.

Vyrovňovací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 2. VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

2.1 *Vznik pracovního poměru*

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude na základě úvahy přijímat na volná pracovní místa zaměstnance, se kterými dříve rozvázal pracovní poměr z organizačních důvodů a kteří dosahovali dobrých pracovních výsledků a kteří splňují kvalifikační předpoklady.

2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Je-li nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne jej zaměstnavatel na základě své úvahy zaměstnancům, se kterými má dosud uzavřen pracovní poměr na dobu určitou.

2.3 Rozšíření zákazu výpovědi

V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu zaměstnanci po skončení rodičovské dovolené z důvodu péče o dítě do tří let věku s pobíráním rodičovského příspěvku, se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce do dne nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 3 roky věku.

2.4 Skončení pracovního poměru z organizačních důvodů

Zaměstnavatel při zamýšlené výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů přihlédne zejména k délce pracovního poměru v PL.

2.5 Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo pracovní poměr skončil dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné v souladu s obecně závazným právním předpisem.

Zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením dle § 56 zákoníku práce, přísluší při skončení pracovního poměru náhrada platu v souladu s obecně závazným právním předpisem.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné.

Článek 3. DOVOLENÁ

3.1 Dovolená za kalendářní rok

Základní výměra dovolené činí dle § 213 odst. 2 zákoníku práce celkem 5 týdnů v kalendářním roce.

3.2 Dodatková dovolená

Zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená dle § 215 zákoníku práce. Rozsah dodatkové dovolené při výkonu prací zvláště obtížných po celý kalendářní rok činí 1 týden. Zaměstnanci, který koná práce zvláště obtížné jen část kalendářního roku, přísluší za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Článek 4. OSTATNÍ UJEDNÁNÍ O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH

4.1 Pracovní oblečení, pracovní obuv, pracovní pomůcky

Pracovní oblečení, pracovní obuv, pracovní pomůcky jsou zakotveny ve Směrnici S 3-004 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, která bude po vzájemné dohodě zaměstnavatele a odborových organizací průběžně dle potřeby projednávána a upravována z podnětu kterékoliv strany.

4.2 Poskytování pitné vody a nápojů na pracovišti

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit na pracovišti pitnou vodu a teplou tekoucí vodu pro potřeby osobní hygieny zaměstnanců.

Poskytování ochranných nápojů na pracovišti chránících před zátěží teplem a chladem je popsáno v příloze č. 4 směrnice S 3-004 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků.

4.3 Ochrana soukromí zaměstnanců

Zaměstnavatel není oprávněn bez existence závažného důvodu (viz § 316 odst. 3 zákoníku práce) narušovat soukromí zaměstnanců. Existenci vážného důvodu stanoví zaměstnavatel.

Zaměstnavatel nesmí zavést žádný sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní hygieně zaměstnanců a v místech určených k čerpání přestávky zaměstnanců.

V případě, že zaměstnavatel bude oprávněn k zavedení kontrolních mechanismů, je povinen předem všechny dotčené zaměstnance informovat o rozsahu kontroly a o způsobu jejího provádění.

Smluvní strany budou postupovat v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů, GDPR).

Článek 5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

5.1 Obecná ustanovení

Kolektivní smlouva upravuje podmínky poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost v organizaci v souladu s právními předpisy v platném znění:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě,
- upřesnění podmínek o odměňování zaměstnanců je v platovém předpisu, který je projednán zaměstnavatelem s odborovými organizacemi.

Podmínky pro poskytování platu jsou stejné pro všechny zaměstnance, za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejný plat.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům nahlížet do platového předpisu, který bude zpřístupněn na intranetu zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s určením platové třídy či stupně, je oprávněn požádat zaměstnavatele o vysvětlení. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti o vysvětlení vyhovět a bez zbytečného odkladu mu poskytnout vyjádření.

5.2 Platová třída

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle katalogu prací do jedné z 16-ti platových tříd, a to na základě druhového vymezení prací uvedených v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.

Zaměstnanec, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude zařazen do platové třídy dle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

5.3 Platový stupeň

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 12 platových stupňů podle délky započitatelné praxe a míry jejího zápočtu v souladu s příslušným nařízením vlády.

V plném rozsahu započte zaměstnavatel dobu praxe v oboru požadované práce. V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce. Dále v plném rozsahu započte zaměstnavatel dobu výkonu základní vojenské či civilní služby a v plném rozsahu nejvýše však 6 let započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené.

5.4 Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň v příslušné platové stupnici, do které je zařazen, není-li dále stanoveno jinak.

Zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do 1. až 3. platové třídy, je určen platový tarif bez ohledu na druh a délku započitatelné praxe. Těmto zaměstnancům může být přiznán platový tarif dle nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy.

5.5 Příplatky k platu

V souladu se ZP náleží zaměstnancům zvláštní příplatky (příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatky dle zákoníku práce dle pracovního zařazení).

5.6 Osobní příplatek

Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, může být poskytnut osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

O výši osobního příplatku, jeho zvýšení, snížení či odejmutí rozhoduje statutární orgán, a to i na základě písemného návrhu přímého nadřízeného. Změnu osobního příplatku se zavazuje zaměstnavatel předem zaměstnanci sdělit alespoň tři pracovní dny před její účinností písemně

s uvedením důvodů snížení nebo odnětí. Na žádost zaměstnance se zaměstnavatel zavazuje záležitost se zaměstnancem osobně projednat. Přiznaný osobní příplatek se poskytuje měsíčně a je uveden v platovém výměru zaměstnance.

5.7 Odměny

Zaměstnavatel může za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnanci přiznat odměnu. O výši odměny rozhoduje statutární orgán, a to i na základě písemného návrhu přímého nadřízeného.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž mohl být ohrožen život, zdraví nebo majetek zaměstnavatele odměnu ve výši, která bude určena po projednání zaměstnavatele se zástupci odborů.

5.8 Splatnost a výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to ve výplatní den, který se sjednává na 20. kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce. Případně-li výplatní den na sobotu, neděli nebo svátek, je plat splatný předcházející pracovní den.

5.9 Platový výměr

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

Při změně výše platu či některé jeho složky uvedené v platovém výměru se zaměstnavatel zavazuje oznámit změny alespoň 3 pracovní dny před účinností změn, předat zaměstnanci písemné odůvodnění a na žádost zaměstnance změny platu či jeho složek osobně projednat.

5.10 Bližší podmínky odměňování

Bližší podmínky odměňování stanoví Směrnice S 2-005 Poskytování platu, příplatku k platu, odměn a odměn za pracovní pohotovost. Její změny musí být projednány s odborovými organizacemi.

HLAVA III. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 1. OBECNÁ USTANOVENÍ

Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy chránícími před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců.

Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb., o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu v platném znění.

Zaměstnavatel umožní zástupcům odborových organizací, pověřených kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.

Článek 2. INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ NA ÚSEKU BOZP

2.1 Vnitřní předpisy BOZP

V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi návrhy nových vnitřních předpisů, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.

2.2 Vyhledávání a hodnocení rizik

Zaměstnavatel informuje včas odborové organizace o výsledcích vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s ní všechny připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu.

2.3 Kategorizace prací

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi před podáním návrhu nebo odeslání oznámení dle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění předpisů pozdějších, zařazení prací do kategorie 1-3.

2.4 Pracovní úrazy

Zaměstnavatel bude projednávat s odborovými organizacemi, resp. k příslušnému jednání přizve jeho pověřeného zástupce, odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.

O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje zaměstnavatel bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.

2.5 Informace o kontrolách a účast zástupce odborové organizace

Zaměstnavatel bude neprodleně informovat odborové organizace o všech ohlášených kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

2.6 Měření a kontrola hodnot rizikových faktorů

Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace o výsledcích měření a kontrole hodnot rizikových faktorů pracovního prostředí. Měření faktorů pracovního prostředí na své náklady zajistí zaměstnavatel.

Článek 3. ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ K BOZP

3.1 Prověrka stavu BOZP

Zaměstnavatel provede každoročně prověrku stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a aktuálnosti vnitřních předpisů, kterými je zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. K prověrce bude vždy přizván pověřený zástupce odborové organizace. Výsledky prověrky zaměstnavatel projedná s pověřeným zástupcem.

3.2 Vymezení prací s infekčními materiály pro účely práva na dodatkovou dovolenou

Zaměstnavatel bude za práci s infekčním materiálem ve smyslu § 215 odst. 2. písm. b) zákoníku práce považovat všechny činnosti, při nichž zaměstnanec přichází do kontaktu se specifickými odpady, u nichž je ve smyslu ustanovení zákona o odpadech a na něj navazujících předpisech předpokládána nebezpečná vlastnost označená H9 infekční.

3.3 Očkování některých skupin zaměstnanců

Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 3 a vyšší z důvodu expozice riziku biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici, a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, v platném znění.

HLAVA IV. DALŠÍ VÝHODY PRO ZAMĚSTNANCE

Článek 1. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatel se zavazuje využívat svých možností k zajištění celoživotního vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a vytvářet podmínky zejména pro efektivní prohlubování jejich kvalifikace.

Je-li prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souladu s potřebami zaměstnavatele, nemusí být uzavřena kvalifikační dohoda.

Zaměstnavatel se zavazuje hradit veškeré náklady související se vzděláváním zaměstnanců dle schváleného ročního plánu vzdělávání, vzděláváním zaměstnanců v případě potřeby získání kvalifikace na základě změny právního předpisu a vzděláváním zaměstnanců na základě nově vzniklého požadavku zaměstnavatele.

Článek 2. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a minimalizaci psychické zátěže a stresu na jednotlivých pracovištích. Dále se zaměstnavatel zavazuje zajišťovat zejména:

- dovybavení pracovišť, např. mikrovlnnou troubou, lednicí, varnou konvicí atd.,
- zlepšování vybavení prostor pro osobní hygienu zaměstnanců, zejména sprchami,
- vybavení místností pro odkládání oblečení a věcí, které se obvykle nosí do práce, zejména odpovídajícím počtem uzamykatelných skříněk,
- zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť.

Článek 3. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

3.1 Stravování

Příspěvek z FKSP bude poskytován vlastním zaměstnancům ve výši 12,- Kč na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny. Za pracovní směnu se považuje výkon práce při pracovní směně alespoň tři hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě a v souladu s obecně závazným právním předpisem.

3.2 Tvorba a čerpání FKSP

Stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále „FKSP“) projednává zaměstnavatel s příslušnými odborovými organizacemi.

Směrnice S 2-004 upravuje zásady pro čerpání prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb v Psychiatrické léčebně Šternberk a Rozpočet prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb na příslušný rok projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi.

HLAVA V. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

Článek 1. VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON ČINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE

1.1 Vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti odborové organizace

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel poskytne pro řádný výkon odborové činnosti odborové organizaci hmotné zabezpečení v následujícím rozsahu:

- a) pro schůzovou činnost využití místnosti v 2NP budovy stravovacího provozu PL,
- b) PC s připojením na internet, telefon,
- c) kopírku, tiskárnu,
- d) 4 x ročně možnost využití velké zasedací místnosti v délce jedné hodiny, termíny budou stanoveny po vzájemné domluvě na příslušný kalendářní rok.

Všechny účelně vynaložené náklady spojené s využíváním výše uvedené místnosti a zařízení, s jeho údržbou a provozem, k výkonu odborové činnosti nese a hradí zaměstnavatel.

Zaměstnavatel odborovým organizacím umožní umístění nástěnky v blízkosti vstupu do areálu PL (informační vývěska o velikosti minimálně A1). Obsah nástěnky je plně v kompetenci odborových organizací, s tím, že odborové organizace plně odpovídají za to, že uveřejněným obsahem nedojde k zásahu do právem chráněných zájmů zaměstnavatele, zejména nebude ohroženo nebo narušeno dobré jméno zaměstnavatele, nebudou zveřejněny skutečnosti podléhající povinnosti mlčenlivosti jak ve vztahu k třetím osobám, tak ve vztahu k zaměstnavateli a nedojde k zásahu do osobnostních práv zaměstnanců včetně vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele či třetích osob.

Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím prostor na svých oficiálních intranetových stránkách.

Článek 2. ZABEZPEČENÍ ČLENŮ ODBOROVÉ ORGANIZACE

2.1 Poskytování pracovního volna v obecném zájmu

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnancům, kteří jsou členy odborové organizace nebo odborového orgánu náleží k výkonu níže uvedené činnosti pracovní volno, a to:

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,

- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na členských schůzích, konferencích nebo sjezdech,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

2.2 Ochrana odborových funkcionářů

Smluvní strany se dohodly, že ochrana bývalých odborových funkcionářů, spočívající v předchozím souhlasu odborové organizace k výpovědi či okamžitému zrušení ze strany zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zákoníku práce, činí jeden rok po skončení funkčního období funkcionáře. Zaměstnavatel je tedy povinen v případě členů i bývalých členů odborového orgánu působícího u zaměstnavatele, vyžádat si předchozí souhlas odborové organizace dle § 61 odst. 2 zákoníku práce v době jednoho roku od skončení funkčního období.

2.3 Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět srážky z platu u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, k úhradě jejich členských příspěvků v případě, že s touto srážkou zaměstnanci vysloví souhlas. Výše srážky činí 1% z čistého příjmu člena Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Psychiatrické léčebny Šternberk a 0,55% člena Lékařského odborového klubu SČL. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet dané odborové organizace v řádném výplatním termínu příslušného měsíce.

Článek 3. PRÁVO NA INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

3.1 Obecná ustanovení

Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace včas a předávat jí informace v odpovídající formě a rozsahu v rozsahu čl. 3.2 a 3.3. Při projednání se zaměstnavatel zavazuje poskytnout odborovým organizacím součinnost a přihlížet k jejím stanoviskům tak, aby bylo dosaženo shody.

Odborové organizace projednají předložené informace bez zbytečného odkladu a své písemné stanovisko předají zaměstnavateli.

V případě konání společného jednání zaměstnavatele a odborových organizací bude vyhotoven pověřenou osobou písemný zápis. Zápis bude obsahovat zejména téma jednání, datum a místo konání, důvod jednání, průběh jednání, návrh řešení a přijatá usnesení.

Po vyhotovení bude zápis předán zúčastněným k podpisu. V případě účasti více než 4 účastníků na straně zaměstnavatele nebo více než 4 zástupců zaměstnanců, postačí ke stvrzení podpisy alespoň 2 z nich. K zápisu se připojí prezenční listina s podpisy všech přítomných.

Smluvní strany mají právo přizvat ke konzultaci nebo na jednání se zaměstnavatelem zástupce odborového svazu, jehož jsou členem, popř. nezávislého experta. Zaměstnavatel se zavazuje nebránit přítomnosti uvedeným osobám a umožnit jim vstup a účast na jednání.

3.2 Informace a projednání o ekonomické a finanční situaci a odměňování

Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborovým organizacím nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za proběhlé pololetí a o jejím pravděpodobném vývoji včetně zprávy o hospodaření organizace a výroční zprávy. Informace budou poskytnuty písemně, a to nejpozději do 10 dnů od jejich vyhotovení.

3.3 Informace a projednání v oblasti organizačních otázek

Zaměstnavatel informuje a bez zbytečného odkladu s odborovými organizacemi projednává otázky týkající se:

- a) jakýchkoli změn v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- b) právního postavení zaměstnavatele a jeho změn,
- c) vnitřního uspořádání a jeho změny,
- d) osoby oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a jejich změn.

Tím nejsou dotčeny povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců podle § 62 až 64 zákoníku práce, a případném převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a následující zákoníku práce.

3.4 Informace a projednání v oblasti pracovních podmínek

Zaměstnavatel je povinen v dostatečném předstihu projednat s odborovými organizacemi záležitosti uvedené v § 99, 280 a 287 odst. 2 zákoníku práce, jestliže se týkají více jak 30-ti zaměstnanců:

- a) základní otázky v pracovních podmínkách a jakékoli zamýšlené změny v pracovních podmínkách zaměstnanců,
- b) změny organizace práce,
- c) hromadnou úpravu pracovní doby, práce přesčas,
- d) možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci,
- e) jakékoli opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, více než 30,
- f) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.

Článek 4. PRÁVO NA SPOLUROZHODOVÁNÍ

Odborové organizace spolurozhodují se zaměstnavatelem v záležitostech:

- a) týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- b) přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání.

Článek 5. DALŠÍ UJEDNÁNÍ

Odborové organizace se zavazují, že její členové při výkonu své funkce i bývalí členové po dobu dvou let od skončení výkonu funkce zachovávají povinnost mlčenlivosti dle § 276 zákoníku práce.

Strany si poskytnou při vzájemných jednání součinnost. V případě potřeby budou zástupci druhých stran pozváni na společné jednání.

Odborové organizace se zavazují předat zaměstnavateli jmenný seznam všech členů výboru odborové organizace s uvedením jednotlivých funkcí a jakékoliv jeho změny.

HLAVA VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1.1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

O změně 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.

1.2 Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 31. 10. příslušného kalendářního roku, který předchází následující období.

1.3 Kontrola plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy

Smluvní strany se dohodly, že dvakrát ročně uskuteční společné jednání, na kterém projednají stěžejní otázky uplynulého období a provedou revizi plnění závazků z kolektivní smlouvy.

1.4 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

V souladu s § 29 zákoníku práce seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy odborové organizace nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí v témže termínu zveřejnění kolektivní smlouvy na intranetu PL Šternberk.

1.5 Působnost, platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance na všech pracovištích zaměstnavatele.

Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran, účinná je od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019. Pokud nedojde k uzavření nové kolektivní smlouvy, účinnost této kolektivní smlouvy se prodlužuje vždy o další rok.

V případě korespondence při kolektivním vyjednávání komunikují všichni účastníci elektronicky a své návrhy zasílají mailem ředitelce a určenému statutárnímu zástupci ředitelky PL Šternberk, dále předsedům a zástupcům odborových organizací působících v PL Šternberk.

Ve Šternberku dne 28. 11. 2018

Odborový výbor
ZÁKLADNÍ PSYCHIATRICKÁ LÉČEBNA
785 01 Šternberk, Olomoucká 173

Jitka Nepřechová Šilhanová
předsedkyně ZO

LÉKARSKÝ ODBOROVÝ KLUB
PSYCHIATRICKÁ LÉČEBNA
785 01 Šternberk, Olomoucká 173

MUDr. Dajána Dvorská
předsedkyně MO LOK SČL

PSYCHIATRICKÁ LÉČEBNA
ŠTERNBERK
Olomoucká 1848/173
785 01 Šternberk
IČO: 00843954 DIČ: CZ00843954
-1-

MUDr. Hana Kučerová
ředitelka