

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Asociace nemocnic ČR,

zastoupená výkonnou předsedkyní Ing. Jaroslavou Kunovou,

Asociace českých a moravských nemocnic,

zastoupená předsedou MUDr. Eduardem Sohlichem, MBA,

Sdružení soukromých nemocnic České republiky, z. s.,

zastoupené předsedou rady spolku Ing. Vladimírem Drvotou,

Asociace krajských nemocnic,

zastoupená MUDr. Jiřím Běhounkem

a

Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů,

zastoupený předsedou MUDr. Martinem Engelem,

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR,

zastoupený předsedkyní Bc. Dagmar Žitníkovou,

uzavírají

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

Obsah kolektivní smlouvy:

		str.
I.	Základní ustanovení	3
II.	Vztahy mezi zaměstnavateli a příslušnými odborovými orgány	6
III.	Odměňování zaměstnanců	10
IV.	Pracovněprávní vztahy	18
V.	Péče o zaměstnance	22
VI.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	24
VII.	Závěrečná ustanovení	27

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Čl. 1

Smluvní strany

Asociace nemocnic ČR, IČ 70837678, se sídlem Argentinská 38/286, 17000 Praha 7 – Holešovice, zastoupená výkonnou předsedkyní Ing. Jaroslavou Kunovou, (dále jen „ANČR“),

Asociace českých a moravských nemocnic, IČ 12895865, se sídlem Bělocerkevská 1296/18, 100 00 Praha 10, zastoupená předsedou MUDr. Eduardem Sohlichem, MBA, (dále jen „AČMN“),

Sdružení soukromých nemocnic České republiky, z. s., IČ 64095878, se sídlem Kotíkovská 927/19, 323 00 Plzeň, zastoupené předsedou rady spolku Ing. Vladimírem Drvotou, (dále jen „SSN“),

Asociace krajských nemocnic, IČ 72090154, se sídlem Žižkova 1882/57, 586 01 Jihlava, zastoupená MUDr. Jiřím Běhounkem, (dále jen „AKN“)

a

Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů, IČ 63830001, se sídlem Drahobejlova 52, 190 00 Praha 9, zastoupený předsedou MUDr. Martinem Engelem, (dále jen „LOK-SČL“),

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR, IČ 225509, se sídlem Koněvova 1107/54, 130 00 Praha 3, zastoupený předsedkyní Bc. Dagmar Žitníkovou, (dále jen „OSZSP ČR“)

se dohodly na uzavření této **k o l e k t i v n í s m l o u v y v y š š í h o s t u p n ě** (dále jen „Kolektivní smlouva“).

Čl. 2

Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které se týkají pracovních podmínek, včetně odměňování zaměstnanců, a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, dále řeší práva a povinnosti smluvních stran Kolektivní smlouvy a zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany Kolektivní smlouvu uzavřely.

2. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, pro zaměstnavatele, kteří jsou členy ANČR, AČMN, SSN a AKN, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti Kolektivní smlouvy z uvedených zaměstnavatelských organizací vystoupili, (dále jen „zaměstnavatelé“), pro odborové organizace, které jsou členy LOK-SČL a OSZSP ČR působící u těchto zaměstnavatelů (dále jen „odborové organizace“) a pro zaměstnance, za které byla uzavřena Kolektivní smlouva (dále jen „zaměstnanci“).

3. Podmínky a nároky sjednané v Kolektivní smlouvě jsou závazné pro Podnikové kolektivní smlouvy. V Podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat stejná nebo vyšší práva a benefity pro zaměstnance, než které vyplývají z této Kolektivní smlouvy, nebo řešit individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy touto Kolektivní smlouvou neupravené, pokud jejich úpravu v Podnikové kolektivní smlouvě umožňují právní předpisy.

Čl. 3

Vydávání vnitřních předpisů

1. Vydání a změna pracovního řádu a vnitřního předpisu jsou možné jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna předpisu neplatné.

2. Vnitřní předpis:

- nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům,
- musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy,
- nesmí být nevýhodnější pro zaměstnance než tato kolektivní smlouva,
- musí být přístupný všem zaměstnancům,
- musí být uschován zaměstnavatelem po dobu 10 let po skončení jeho

platnosti.

3. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů.
4. Výše uvedené se netýká vnitřních předpisů, které mají povahu aktů řízení, organizačních směrnic apod.

Čl. 4

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a zabránění stresu na pracovišti

1. Zaměstnavatelé zajišťují rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a který je pro výkon této práce nezbytný.
2. Zaměstnavatel je povinen chránit zaměstnance před diskriminací, obtěžováním, násilím a jakýmkoli nežádoucím jednáním na pracovišti, včetně jednání ze strany pacientů či třetích osob.
3. Smluvní strany berou na zřetel, že při dlouhodobém vystavení stresovým faktorům a nežádoucímu jednání (zejména diskriminace, nerovné zacházení, bossing nebo mobbing na pracovišti) může dojít k intenzivnímu tlaku na zaměstnance, ke snížení efektivnosti, produktivity a kvality práce, nepozornosti, pasivitě, psychosomatickým a jiným problémům.
4. Zaměstnavatelé zavedou preventivní opatření předcházející nežádoucímu jednání. Tato opatření budou připravována a realizována za účasti odborové organizace, s níž zaměstnavatel jednotlivá opatření předem projedná, a ve spolupráci s ostatními zaměstnanci. Bude-li zjištěno podezření na nežádoucí jednání, budou bez zbytečného odkladu podniknuty kroky k nápravě, jakož i k odstranění příčin a důsledků nežádoucího jednání.

II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

Čl. 1

1. Smluvní strany vzájemně respektují své vnitřní organizační uspořádání a kompetence svých orgánů a zástupců, vyplývající ze stanov či jiných předpisů organizační povahy.
2. Smluvní strany se zavazují aktivně podporovat sociální dialog na podnikové úrovni, včetně kolektivního vyjednávání.
3. Smluvní strany se zavazují vzájemně informovat o zamýšlených významných opatřeních a záměrech, které se mohou dotýkat zájmů druhé smluvní strany, a to zejména v oblasti přípravy právních předpisů.

Čl. 2

1. Odborová organizace je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání za účelem uzavření Podnikové kolektivní smlouvy. Zaměstnavatelé a odborové organizace jsou povinni si poskytovat vzájemnou součinnost k zajištění sociálního smíru.
2. Zaměstnavatel uznává jako své partnery při plnění kolektivní smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za odborovou organizaci působící u zaměstnavatele, včetně změn ve složení tohoto orgánu.

Čl. 3

Pracovněprávní ochrana členů odborových organizací

1. Členové výboru odborové organizace požívají zvýšené ochrany při skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele po dobu výkonu své funkce a následujících 12 měsíců po ukončení této funkce.
2. Členové odborových orgánů a odborových organizací nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni.

Čl. 4

Právo na informace a projednání

1. Zaměstnavatelé a odborové organizace si poskytují informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména v oblasti mezd a platů a informace o ekonomické situaci zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o:
 - a) vývoji mezd a platů, výši průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek, a to celkem a v členění podle jednotlivých profesních skupin a jednotlivých provozů a oddělení zaměstnavatele (organizačních jednotek), a o podílu mzdových nákladů na celkových nákladech, vždy za uplynulé pololetí v písemné formě, pokud není dohodnuto jinak,
 - b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji, a to vždy za uplynulé pololetí v písemné formě,
 - c) záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce.
3. Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem zejména:
 - a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 - b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - c) stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele,
 - d) změny organizace práce,
 - e) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců a jejich změn,
 - f) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
 - h) záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce.
4. V Podnikových kolektivních smlouvách je možné sjednat zejména další záležitosti podléhající informování, projednání či spolurozhodování se zaměstnavatelem, a to také nad rámec úpravy § 279, § 280 a § 287 zákoníku práce, jejich formu a periodicitu.

Čl. 5

Materiální a organizační zabezpečení odborové činnosti

1. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro řádný výkon odborové činnosti, zejména se zavazuje poskytnout podle svých možností v přiměřeném rozsahu provozní místnost s nezbytným vybavením, uzamykatelný prostor k uložení

dokumentů, případně místnost pro pořádání porad a schůzí odborových orgánů, a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem.

2. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a na své náklady použití kancelářské techniky, včetně používání elektronické pošty.

3. Zaměstnavatel poskytne každé odborové organizaci u něj působící pro její činnost a hrazení nákladů, které při výkonu odborové činnosti prokazatelně vznikají, finanční příspěvek anebo dar určený na veřejně prospěšné účely, a to v celkové výši nejméně 15.000,- Kč v kalendářním roce. Bližší pravidla pro poskytování bezúplatného plnění lze sjednat v Podnikové kolektivní smlouvě.

4. V Podnikových kolektivních smlouvách se sjednává konkrétní rozsah hmotného zabezpečení odborové činnosti.

5. Zaměstnanci přísluší v souvislosti s odborovou činností pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v následujícím rozsahu:

- a) pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace nejméně v rozsahu 15 minut v kalendářním měsíci na každého zaměstnance v pracovním poměru,
- b) pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech a jednáních jiných orgánů OSZSP ČR a LOK-SČL,
- c) pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

6. Zaměstnavatel zajistí bezúplatně srážku ze mzdy, nebo platu k úhradě členských příspěvků zaměstnanců – členů odborové organizace, za předpokladu, že zaměstnanec s prováděním srážky vyjádří souhlas, a to ve výši a na účet podle sdělení odborové organizace.

7. Zaměstnavatel nebude požadovat refundaci náhrady mzdy nebo platu dle tohoto článku po odborové organizaci.

Čl. 6

Závazky odborové organizace

LOK-SČL a OSZSP ČR a příslušné odborové orgány se zavazují:

1. Aktivně se podílet na zachování sociálního smíru u zaměstnavatelů za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení této Kolektivní smlouvy.
2. Zvat pověřené zástupce zaměstnavatelů na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu.
3. Dbát na dodržování povinnosti členů příslušného odborového orgánu zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením této povinnosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.
4. Činnost odborů organizovat tak, aby se pokud možno nenarušil pracovní proces. Po dohodě se zaměstnavatelem lze některé činnosti uskutečnit v pracovní době - v tomto případě nebude zaměstnavatel vyžadovat refundaci mzdy nebo platu.

Čl. 7

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele informovat příslušný odborový orgán o způsobu nápravy, která bude provedena v nejbližším možném termínu.
2. Umožnit zástupci odborové organizace pro uplatnění odborových práv součinnost s experty nebo expertními organizacemi včetně zástupců LOK-SČL a OSZSP ČR, kterým zajistí po předchozím oznámení vstup za podmínek stejných jako pro návštěvy zaměstnavatele.
3. Umožnit na požádání účast zástupce odborové organizace na jednání svých orgánů, pokud se jednání týká zájmů druhé strany.
4. Zaměstnavatelé nebudou požadovat náhradu mzdy nebo platu od odborové organizace za odborový výkon, který byl vykonán v pracovní době v případě, že uvolnění souvisí bezprostředně s činností zaměstnavatele. Účast na kolektivním vyjednávání, jakož i účast při řešení pracovních, sociálních a platových sporů se považuje za činnost související s úkoly organizace.

Čl. 8

Postup při předcházení pracovněprávním sporům

1. K předcházení a odstraňování sporů v pracovní, mzdové a sociální oblasti mohou zaměstnanci podávat stížnosti, podněty, upozornění nebo vůči zaměstnavateli uplatňovat požadavky (dále jen „stížnost“). Odborová organizace je oprávněna obracet se na zaměstnavatele se stížnostmi v pracovněprávních vztazích vycházejícími zejména z podnětů zaměstnanců a z odborové činnosti.
2. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem a na jeho žádost také s příslušným odborovým orgánem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
3. Zaměstnavatel při řešení stížností šetří práva stěžovatele, dbá na zjištění objektivního skutkového stavu a postupuje tak, aby stížnost byla objasněna a vyřešena ve lhůtě co možná nejkratší. Na žádost stěžovatele je zaměstnavatel povinen jej písemně informovat o vyřešení stížnosti do 30 dnů, ve složitých případech do 60 dnů od obdržení stížnosti.
4. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
5. Spory o plnění závazků vyplývajících z Podnikových kolektivních smluv, ze kterých nevyplyvají závazky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny především jednáním dotčených stran. Při řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany, zaměstnavatelé a odborové organizace ustavit smírčí komisi. V případě neúspěšnosti jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Čl. 1

Obecná ustanovení

1. Při odměňování zaměstnanců zaměstnavatel vychází z úpravy obecně závazných právních předpisů, tj. zejména ze:

- zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
- 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, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

2. Smluvní strany se za účelem personální stabilizace nemocničního sektoru dohodly, že odměňování všech zaměstnanců, bez ohledu na právní formu zaměstnavatele, vychází z jednotného systému odměňování a řídí se právními předpisy pro poskytování platu a Kolektivní smlouvou, případně v jejich mezích uzavřenou Podnikovou kolektivní smlouvou.

3. Tam, kde právní předpisy a tato Kolektivní smlouva hovoří o platu, platových třídách, platových stupních a platových tarifech, rozumí se tím pro účely odměňování zaměstnanců u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce mzda, mzdové třídy, mzdové stupně a mzdové tarify.

4. Zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce přizpůsobí do 30 dnů od data účinnosti Kolektivní smlouvy systém odměňování zaměstnanců tak, aby mzda každého jednotlivého zaměstnance odpovídala ve svém složení a výši platovému systému, tj. platovému tarifu, na který by zaměstnanci vzniklo právo dle příslušné stupnice platových tarifů, platové třídy a platového stupně, a ostatním složkám platu.

5. Dojde-li v době účinnosti Kolektivní smlouvy ke změně právních předpisů upravujících odměňování zaměstnanců platem, jsou zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce povinni od data účinnosti legislativní změny postupovat podle platových právních předpisů v novém platném znění.

6. Zaměstnavatelé zajistí, aby v důsledku změny v odměňování zaměstnanců nedošlo k poklesu výše mzdy, která zaměstnanci náležela do doby účinnosti Kolektivní smlouvy.

7. V Podnikových kolektivních smlouvách lze u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce sjednat vyšší výši příplatků ke mzdě či sjednat další složky mzdy nad rámec zákona a této Kolektivní smlouvy.

Čl. 2

Rovné odměňování

1. Podmínky pro poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
2. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
3. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
4. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Čl. 3

Zařazování zaměstnanců do mzdových/platových tříd a mzdových/ platových stupňů

1. Zaměstnanec je zařazen do mzdové/platové třídy (dále také jen „platová třída“) podle katalogu prací, a to podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.
2. Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává podle pracovní náplně.
3. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do mzdového/platového stupně (dále také jen „platový stupeň“) příslušné platové třídy podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu (§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.).
4. Zaměstnanci náleží mzdový/platový tarif (dále také jen „platový tarif“) stanovený podle příslušné mzdové/platové stupnice mzdových/platových tarifů (dále také jen „platová stupnice“) v závislosti na pracovním zařazení (§ 5

nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) podle příslušné platové třídy a platového stupně, do kterých je zaměstnanec zařazen. Výše platových tarifů v jednotlivých platových stupnicích jsou uvedeny v přílohách 341/2017 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

5. Bližší podmínky a způsob zařazení zaměstnance do stupnic platových/mzdových tarifů, do platových/mzdových tříd, do platových/mzdových stupňů upravuje § 122 a § 123 zákoníku práce a nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

6. Zaměstnavatel může zaměstnanci stanovit platový tarif nebo stanovit nebo sjednat mzdový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Výše takto určeného platového tarifu musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do příslušného platového stupně podle jeho započitatelné praxe. Zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce je oprávněn využít zvláštní určení platového tarifu pouze s předchozím souhlasem zřizovatele. V Podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat bližší způsob zvláštního určení platového/mzdového tarifu.

Čl. 4

Příplatek za vedení

1. Vedoucímu zaměstnanci náleží ke mzdě/platu podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v souladu s ust. § 124 odst. 3 zákoníku práce. Příplatky jsou vypláceny měsíčně a krátí se dle úvazku a odpracované doby.

2. Zástupci vedoucího zaměstnance a zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení, náleží příplatek za vedení za podmínek a ve výši podle § 124 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

3. Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, ale je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců, lze přiznat v odůvodněných případech příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

4. V Podnikové kolektivní smlouvě lze konkretizovat okruh zaměstnanců, kterým příplatek za vedení přísluší, a sjednat pro jednotlivé stupně řízení konkrétní výši příplatku v rámci zákonného rozpětí

Čl. 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.
2. Osobní příplatek stanovuje příslušný nadřízený. Výši osobního příplatku stanovuje na základě hodnocení kvality práce a pracovních výsledků při plnění požadovaných kompetencí a jeho výši reviduje minimálně jednou ročně.
3. Pokud nedojde ke změně podmínek, za kterých byl osobní příplatek přiznán, nebude osobní příplatek snížen ani odebrán. Důvodem pro odebrání ani snížení osobního příplatku nesmí být zhoršená ekonomická situace zaměstnavatele.

Čl. 6

Mzda/plat nebo náhradní volno za práci přesčas

1. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část mzdy nebo platu, na který vzniklo zaměstnanci právo, 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.
2. Dohodnuté náhradní volno za práci přesčas poskytne zaměstnavatel do tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci právo na proplacení práce přesčas.
3. Zaměstnavatelé respektují volbu zaměstnance a zavazují se nenutit zaměstnance k dohodě o čerpání náhradního volna.

Čl. 7

Příplatek za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Čl. 8

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Čl. 9

Zvláštní příplatek

1. Zaměstnancům náleží za práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy zvláštní příplatek.

2. Zvláštní příplatek za směnnost náleží zaměstnancům v níže sjednané výši :

a) za práce konané v dvousměnném pracovním režimu nejméně 1.200 Kč měsíčně,

b) za práce konané v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu nejméně 2.500 Kč měsíčně,

c) za pravidelné poskytování zdravotních služeb zdravotnickými pracovníky vykonávajícími nelékařské zdravotnické povolání bez odborného dohledu v rozsahu alespoň 3 hodin po sobě jdoucích

1. u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče v době, pro kterou stanoví vyhláška o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb nižší požadavky na personální zabezpečení,

2. v pobytových zařízeních sociálních služeb v době od 16 hodin do 7 hodin následujícího dne,
nejméně 5.000 Kč měsíčně.

3. Za soustavné poskytování zdravotních služeb na

a) operačních a porodních sálech,

b) anesteziologickoresuscitačních odděleních a odděleních urgentního příjmu,

c) jednotkách intenzivní péče,

d) onkologických odděleních,

přísluší zaměstnancům zvláštní příplatek ve výši nejméně 2.500 Kč.

4. Za soustavné poskytování přímé zdravotní nebo přímé obslužné péče osobám

a) v psychiatrických a gerontologických odděleních lůžkových zařízení,

b) v samostatných ošetrovatelských odděleních pro osoby upoutané na lůžko nebo vyžadující jinou náročnou ošetrovatelskou péči, případně

v samostatných ošetrovateľských oddeleniach pro ošetrovaní dementných osob,

c) telesne alebo mentálne postíženým,
prísluší zamestnancům zvláštní příplatek ve výši nejméně 2.500 Kč.

5. Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek, s výjimkou zvláštního příplatku poskytovaného za směnnost; podrobnosti upravuje § 8 odst. 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Čl. 10

Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

1. Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda/plat a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Vymezení ztíženého pracovního prostředí a ztěžujících vlivů pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda svým nařízením č. 567/2006 Sb., v platném znění. Jedná se zejména o:

- vědomé zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji nebo přenašeči, kterými jsou Guanarito, virus horečky Lasa, virus Junin (Argentinská nemoc), virus Machupo, Amapari, Sabia, virus krymskokonžské hemoragické horečky, virus Ebola, virus Marburské horečky, všechny typy viru varioly, Equine morbilli virus, Brucella abortus, Brucella melitensis, Brucella suis, Mycobacterium leprae, Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei), Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei), Rickettsia prowazekii, Rickettsia rickettsii, Rickettsia tsutsugamushi, Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri), Yersinia pestis, virus opičích neštovic nebo viry lidské imunodeficiency, Avia influenza virus typu A, podtypu H 5 nebo H 7 a jeho genetické mutace, Mycobacterium tuberculosis,
- radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu,
- pracovní činnosti spojené s vyšetřováním a léčením osob hospitalizovaných na klinických pracovištích specializovaných na léčení infekčních onemocnění,
- rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy.

2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví příslušné nařízení vlády (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) jako minimální mzdu.

Čl. 11

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci ve všední den odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku a v sobotu, v neděli /ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu/ a ve svátek ve výši nejméně 15 % průměrného výdělku.

Čl. 12

Mzda nebo plat při překážkách v práci na straně zaměstnavatele

V případě vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 207 písm. b) zákoníku práce, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Čl. 13

Mimořádné odměny a cílové odměny

1. Mimořádnou odměnu lze poskytnout za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů a za osobní pomoc při zdolávání mimořádných událostí.

2. Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace je z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené příslušným nadřízeným v závislosti na plnění ukazatelů.

3. Odborová organizace má právo být informována o přiznávání mimořádných odměn, a to formou písemné informace o průměrné výši mimořádné odměny v členění podle profesních skupin a jednotlivých provozů a oddělení (organizačních jednotek) do 15 pracovních dnů od jejího přiznání.

Čl. 14

Mzdový/platový výměr

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový/platový výměr v souladu se zákoníkem práce. Dojde-li ke změně výše některé složky mzdy/platu uvedené ve mzdovém/platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodu, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Čl. 15

Odměny k životním a pracovním výročím

1. Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům v pracovním poměru odměny při životních a pracovních výročí nejméně v níže uvedeném rozsahu a výši:

- a) při dovršení 50 let a každých dalších 5 let věku – nejméně ve výši 5.000 Kč
- b) při dovršení pracovního jubilea 25 let zaměstnání – nejméně ve výši 5.000 Kč
- c) při dovršení každých 10 let trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele – nejméně ve výši 5.000 Kč
- d) při prvním skončení pracovní poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod - nejméně ve výši 10.000 Kč.

2. Výše odměny náleží zaměstnanci bez ohledu na rozsah pracovního úvazku a nebudou kráceny.

IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Čl. 1

Vznik pracovního poměru

1. Při uzavírání pracovního poměru bude zaměstnavatel preferovat pracovní poměry na dobu neurčitou.

2. Zaměstnavatel nebude zaměstnanci předkládat ani s ním uzavírat dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce na práce, které se budou fakticky druhově shodovat s pracemi vykonávanými zaměstnancem v jeho již existujícím pracovním poměru k zaměstnavateli (zejména na práce v rámci

ústavní pohotovostní služby). V případě, že takové dohody již uzavřeny byly, zaměstnavatel se zavazuje tyto bezodkladně vypovědět.

Čl. 2

Skončení pracovního poměru

1. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.
2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku 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) čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let,
 - e) pětinásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let.

Čl. 3

Pracovní doba

1. Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejméně 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen Podniková kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
2. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby do směn; rozvrh pracovní doby je připraven pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na celé vyrovnávací období tak, aby byla ve vyrovnávacím období v průměru naplněna stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí zaměstnance s rozvrhem pracovní doby do

směn nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. V případě změny rozvrhu pracovní doby do směn v průběhu vyrovnávacího období bude zaměstnanec s touto změnou seznámen nejpozději 2 týdny předem, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne v jednotlivých případech jinak.

3. Při rozvrhování pracovní doby do směn dbá zaměstnavatel na spravedlivé rozvržení sváteční a víkendové práce, přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance na sladění profesního a rodinného života a též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

4. Zaměstnavatel je povinen zajistit na každém pracovišti u všech zaměstnanců přehlednou a pravdivou evidenci pracovní doby s vyznačením začátků a konců odpracovaných směn, práce přesčas, doby v době pracovní pohotovosti, noční práce a evidenci pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Na žádost zaměstnance mu musí být umožněno nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pracovní pohotovosti.

Čl. 4

Přestávky v práci a přiměřená doba na jídlo a oddech

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v souladu s ust. § 88 zákoníku práce. Přestávky jsou rozvrhovány tak, aby naplnily svůj účel a nevedly k umělému prodlužování pracovní doby.

2. Zaměstnavatelé se zavazují nepřipustit pouhé formalizované vykazování přestávky na jídlo a oddech, které nejsou zaměstnancem fakticky čerpány. Rozvržení přestávek na jídlo a oddech je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

3. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci (s výjimkou mladistvého) zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. V Podnikových kolektivních smlouvách se bude konkretizovat, kterých zaměstnanců a na jakých pracovištích se zajištění přiměřené doby na jídlo a oddech týká.

Čl. 5

Práce přesčas

1. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsahu uvedený v § 93 odst. 2 zákoníku práce pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem.

Zaměstnanec je oprávněn tuto dohodu vypovědět bez jakéhokoli důvodu, a to ve výpovědní lhůtě jednoho měsíce, která začne běžet prvním dnem měsíce následujícího poté, kdy byla výpověď doručena zaměstnavateli.

2: Zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas zaměstnancům, s nimiž byla sjednána kratší pracovní doba, zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok a osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 10 let.

Čl. 6

Pracovní pohotovost

1. Zaměstnavatel je povinen připravit rozpis pracovní pohotovosti na kalendářní měsíc nejméně 2 týdny před počátkem daného měsíce. Ve výjimečných případech může být zaměstnanec informován o nařízení pracovní pohotovosti, v rámci dohodnutého limitu, nejméně 24 hodin před jejím začátkem a musí s jejím výkonem souhlasit.

2. Dohoda o pracovní pohotovosti ve smyslu § 95 zákoníku práce bude uzavírána vždy v písemné podobě s výslovným uvedením povinností smluvních stran, výše odměny za pracovní pohotovost, místa, na kterém bude zaměstnanec pracovní pohotovost držet, a výpovědní lhůty této dohody, která nebude delší než výpovědní lhůta dohody o práci přesčas dle čl. 5 odst. 1.

Čl. 7

Dovolená

1. Dovolena činí pro všechny zaměstnance 5 týdnů v kalendářním roce.

2. Dodatková dovolená podle § 215 zákoníku práce přísluší v délce jednoho týdne zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok

- trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy
- jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykovávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- jsou při práci vystaveni ve významné míře nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

- pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

3. Pracuje-li zaměstnanec za výše uvedených podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

4. V Podnikových kolektivních smlouvách lze konkretizovat, kterých zaměstnanců a na jakých pracovištích se právo na dodatkovou dovolenou týká.

Čl. 8

Pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

1. Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku nebo bez této náhrady poskytne zaměstnavatel zaměstnancům podle § 203 (Jiné úkony v obecném zájmu) zákoníku práce a podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.

2. Případné další nároky na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu nebo bez této náhrady budou specifikovány v Podnikových kolektivních smlouvách.

3. Nad rámec práv vyplývajících z pracovněprávních předpisů poskytne zaměstnavatel zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 3 dnů v kalendářním roce za účelem řešení krátkodobé zdravotní indispozice nebo zajištění náhlých a neodkladných osobních záležitostí zaměstnance; pracovní volno bude na žádost zaměstnance poskytnuto, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Poskytnutí pracovního volna podléhá předchozímu schválení nadřízeným zaměstnancem. Pracovní volno nebude zaměstnancem čerpáno v bezprostřední časové návaznosti (tj. před a po) na předem plánovanou dovolenou.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Čl. 1

Zdravotní péče

Zaměstnavatelé se zavazují, že k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele umožní v případě požadavku zaměstnanců, pokud to umožní místní podmínky, poskytování léčebné péče zaměstnancům přímo u zaměstnavatele. Svobodná

volba lékaře, s výjimkou pracovnělékařské služby včetně vstupních a výstupních pracovnělékařských prohlídek, tímto není dotčena.

Čl. 2

Stravování zaměstnanců

1. Zaměstnavatelé podle svých provozních možností zajistí zaměstnancům stravování formou odběru nejméně jednoho teplého jídla za zvýhodněnou cenu ve vlastním stravovacím zařízení nebo formou příspěvku na stravování (stravenky), pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Stravování bude zajištěno podle provozních možností zaměstnavatele pro zaměstnance ve všech směnách (např. odběrem teplého jídla před noční směnou nebo poskytnutím stravenky).
2. V Podnikových kolektivních smlouvách budou sjednány bližší podmínky zajištění stravování, jeho formy a poskytování příspěvků na stravování zaměstnancům, případně jiným osobám (důchodci, žáci).

Čl. 3

Penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

1. Zaměstnavatelé jsou povinni přispívat zaměstnancům na příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění, a to bez ohledu na svoji právní formu. Příspěvek bude poskytován ve výši nejméně 500 Kč měsíčně.
2. V Podnikové kolektivní smlouvě budou sjednány základní zásady a pravidla poskytování příspěvku zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění.
3. Finanční příspěvek může být poskytován buď z FKSP nebo z prostředků zaměstnavatele.

Čl. 4

Fond kulturních a sociálních potřeb/Sociální fond

1. Zaměstnavatel, u kterého je vytvářen FKSP, v souladu s vyhláškou MF ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších

předpisů, sjedná s odborovou organizací pravidla hospodaření s FKSP a čerpání v Podnikové kolektivní smlouvě nebo ve zvláštní písemné dohodě o FKSP.

2. Zaměstnavatelé, kteří mohou tvořit sociální fond ze svého zisku, sjednají s odborovou organizací pravidla hospodaření se sociálním fondem v Podnikové kolektivní smlouvě.

Čl. 5

Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se může na základě písemné žádosti zaměstnance odložit splácení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec závazek písemně uznal co do důvodu a výše, a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Čl. 6

Péče o zaměstnance pečující o děti

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci umístění dítěte ve školském zařízení zřízeném za účelem předškolního vzdělávání nebo v dětské skupině, jsou-li zaměstnavatelem zřizovány nebo jinak zabezpečovány a umožňuje-li to jejich kapacita.

2. Zaměstnavatel může vyhradit prostory, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí zaměstnanců v rámci jejich pracovní doby.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Čl. 1

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

1. Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednávat všechny otázky, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

2. Zaměstnavatel bude odborové organizaci s dostatečným časovým předstihem předkládat k projednání návrhy vnitřních dokumentů zasahujících do oblasti BOZP, zejména

- identifikaci a hodnocení rizik, vč. navrhovaných opatření
- návrhy nebo oznámení ke kategorizaci prací vč. případných průběžných změn
- seznam pro poskytování OOPP, vč. případných průběžných změn

3. Zaměstnavatel oznámí odborové organizaci, který poskytovatel zdravotních služeb pro něj zajišťuje pracovnělékařské služby a kdo pro něj zajišťuje činnost osoby odborně způsobilé v prevenci rizik. Vyslechne a zváží případné návrhy odborové organizace v této věci.

Čl. 2

Řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví

Zaměstnavatel je zejména povinen:

- vyhodnotit rizika možného ohrožení zaměstnanců a přijímat opatření, která by snížila jejich působení. Bude přitom přihlížet ke stanoviskům odborové organizace,
- poskytnout zaměstnancům vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, které je musí chránit před riziky, která nelze odstranit technickými prostředky, nebo opatřeními v oblasti bezpečnosti práce. Na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami též ochranné nápoje ve smyslu ustanovení § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,
- zajistit pro zaměstnance kvalifikovaná školení a instruktáže k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V součinnosti se zaměstnanci a jejich zástupci vyžadovat a kontrolovat plnění zásad stanovených právními a ostatními předpisy a případná nařízení stanovená orgány dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci,
- zajistit pracoviště pro ženy, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu tak, aby vyhovovala požadavkům hygienických a ostatních předpisů (ZP, vyhláška č. 180/2015 Sb.),
- zabezpečit v oblasti přístrojové techniky prokazatelné proškolení zaměstnanců obsluhujících stroje, přístroje a zařízení včetně kontrolní činnosti, dále zabezpečit úkoly (preventivní prohlídky, údržbu a opravy, evidenci, instruktáž obsluh) v oblasti vyhrazených technických zařízení a vybraných zdravotnických prostředků v rozsahu platných vyhlášek a následné odstraňování závad,
- zjišťovat rizikové faktory, zajišťovat způsob jejich měření, hodnocením je objektivizovat, informovat zaměstnance, a případně vydávat nápravná opatření a kontrolovat jejich dodržování. V rámci prevence rizik přijímat

opatření k omezení rizik tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Čl. 3

Kontrola nad bezpečností a ochranou zdraví při práci

1. Příslušný odborový orgán má právo vykonávat kontrolu nad tím, jak zaměstnavatel plní své povinnosti na úseku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců ve smyslu ustanovení zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům účast při jednání o otázkách, které se této problematice týkají a poskytnout jim potřebné informace.
2. Zaměstnavatel je povinen organizovat alespoň jednou v roce prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem. O výsledku prověrky zpracuje zprávu, kde budou uvedeny zjištěné nedostatky, termíny odstranění těchto nedostatků, a zaměstnanci, kteří jsou odpovědní za jejich včasné odstranění.
3. Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oznámí odborové organizaci plánovanou kontrolu orgánů státní správy (např. Oblastní inspektorát práce, Krajská hygienická stanice) a umožní odborové organizaci účast při kontrole.
4. Zaměstnavatel dohodne s odborovou organizací nutná organizační opatření pro zajištění účasti odborů při vyšetřování pracovních úrazů a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Čl. 4

Náhrada škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

1. Pro objektivní zjištění a vyšetření všech okolností vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ustanoví zaměstnavatel ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem komisi, která na základě objektivně zjištěných skutečností posoudí každý úraz i nemoc z povolání a stanoví míru zavinění tak, aby mohla být provedena náhrada nemajetkové a majetkové újmy. Členem komise je také zástupce odborové organizace.
2. Vyjádření komise ke každému úrazu či nemoci z povolání předává zaměstnavatel příslušné pojišťovně spolu s dalšími doklady, které jsou nutné pro uhrazení náhrady škody, které provádí příslušná pojišťovna ve smyslu ustanovení zákoníku práce a vyhlášky MF č. 125/1993 Sb., v platném znění.

Čl. 5

Podmínky pro činnost příslušných odborových orgánů

1. Podmínky pro činnost příslušného odborového orgánu u zaměstnavatele budou vycházet z ustanovení § 108 a § 322 zákoníku práce. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, kteří jsou členy příslušného odborového orgánu, plnění těchto povinností a nebude je za ně postihovat.
2. V Podnikových kolektivních smlouvách budou povinnosti obou smluvních stran na úseku BOZP v co největší míře konkretizovány.

VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

1. Smluvní strany této Kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení Kolektivní smlouvy společně.
2. Dodržování závazků sjednaných v Kolektivní smlouvě se smluvní strany zavazují kontrolovat průběžně, nejméně však jednou ročně.

Čl. 2

Kolektivní smlouvu je možné změnit po dohodě obou smluvních stran uzavřením písemného číslovaného dodatku Kolektivní smlouvy. Při vyjednávání o změnách a doplnění Kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Čl. 3

1. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou **od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2021**.
2. Smluvní strany zahájí nejméně 60 dnů před skončením platnosti Kolektivní smlouvy jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy vyššího stupně na další období.

Čl. 4

1. Kolektivní smlouva se vyhotovuje v sedmi stejnopisech s platností originálu. Kolektivní smlouva bude po podpisu odevzdána k uložení na MPSV.

2. Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2019.

V Praze dne

.....
Ing. Jaroslava Kunová
výkonná předsedkyně
Asociace nemocnic ČR

.....
MUDr. Jiří Běhounek
Asociace krajských nemocnic

.....
MUDr. Eduard Sohlich, MBA
předseda
Asociace českých a moravských
nemocnic

.....
Ing. Vladimír Drvota
předseda rady spolku
Sdružení soukromých nemocnic
České republiky, z.s.

.....
MUDr. Martin Engel
předseda
Lékařský odborový klub - Svaz
českých lékařů

.....
Bc. Dagmar Žitníková
předsedkyně
Odborový svaz zdravotnictví
a sociální péče ČR