

Zdravotnická zařízení Ministerstva spravedlnosti
se sídlem Soudní 988/1,140 57 Praha 4, IČ 0019738269,
zastoupená MUDr. Ondřejem Felixem MBA, LL.M., ředitelem
na straně jedné

a

Odborovou organizací Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti
zastoupenou předsedkyní Bc. Pavlou Vaníčkovou
na straně druhé

a

Nezávislým odborovým svazem Policie České republiky
zastoupeným Bc. Tomášem Machovičem
na straně třetí

uzavírají

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU
ČÁST PRVNÍ
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Předmět ujednání a působnost

Čl. I

(1) Kolektivní smlouva se sjednává v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání, zákoníkem práce a dalšími právními předpisy a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti (dále také „zaměstnanec“) a Zdravotnickými zařízeními Ministerstva spravedlnosti (dále také „ZZMS“ nebo „zaměstnavatel“). Upravuje vztahy Odborové organizace Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti, Nezávislého odborového svazu Policie ČR působící u ZZMS a zaměstnavatele jako účastníků smlouvy.

(2) Kolektivní smlouva se sjednává též z důvodu zachování pracovních podmínek zaměstnanců přecházejících do ZZMS z Vězeňské služby ČR na základě delimitačních dohod ke dni 1. 4.2024 a u nichž dochází v souladu s § 338 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Sjednáním kolektivní smlouvy dochází k zajištění rovných podmínek všech zaměstnanců ZZMS.

(3) Práva, která vznikají z Kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud je v Kolektivní smlouvě výslovně uvedeno, práva z ní se uplatňují a uspokojují též zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

(4) Působnost Kolektivní smlouvy se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(5) Tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb, možnosti a způsob jeho čerpání upravuje Směrnice o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Výklad používaných pojmů

Čl. 2

(1) Odborová organizace je Odborová organizace Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti a Nezávislý odborový svaz Policie ČR působící u ZZMS (dále jen „odborové organizace“).

(2) Projednáním se rozumí jednání, které vede zpravidla k dosažení shody. Úkony a opatření, u nichž se ve smyslu právních předpisů nebo této Kolektivní smlouvy vyžaduje projednání, budou opatřovány doložkou, ze které bude patrné, kdy byly s odborovou organizací projednány a s jakým výsledkem¹.

ČÁST DRUHÁ

ZÁSADY SPOLUPRÁCE ODBOROVÉ ORGANIZACE A ZAMĚSTNAVATELE, KONTROLNÍ ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Čl. 3

(1) Účastníci Kolektivní smlouvy vyjadřují vůli rozvíjet vzájemné vztahy a spolupráci. V zájmu účelné a věcné spolupráce si budou průběžně poskytovat informace o změně své organizační struktury včetně změn v obsazení míst vedoucích zaměstnanců s personální pravomocí na straně zaměstnavatele a funkcí u odborové organizace.

(2) Zástupce odborové organizace se zúčastňuje velkých porad vedení ZZMS. Je členem komise pro posuzování škod, komise pro používání fondu kulturních a sociálních potřeb a má právo zúčastňovat se jednání v dalších hodnotících a poradních orgánech.

(3) Odborová organizace poskytuje pololetně zaměstnavateli informace o početním stavu členské základny a o změnách stanov, a to písemnou formou.

Čl. 4

(1) Zaměstnavatel k činnosti odborové organizace

¹ Například § 61 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

a) zabezpečí bezplatné užívání přiměřeně vybavené místnosti standardním kancelářským nábytkem, spojovací a výpočetní technikou s připojením na internet a umožní použití kopírovací techniky; hradí nezbytné náklady na jejich údržbu a provoz. Odborová organizace garantuje, že komunikační, rozmnožovací nebo výpočetní technika a prostředky budou používány výhradně pro účely a činnost odborové organizace,

b) zřídí ve svých podatelkách odborové organizaci přihrádku.

(2) Zaměstnavatel poskytne členům odborové organizace k výkonu funkce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku².

(3) Zaměstnavatel poskytne členům odborové organizace pro výkon funkce a členům odborové organizace za účelem účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnavatel umožní jednání odborové organizace za podmínek uvedených v odstavci 1 písm. a), odst. 2 a odst. 3.

(5) Výkon funkce v odborové organizaci se pro výpočet nároku dovolené posuzuje jako výkon práce.

(6) Odborová organizace má právo seznamovat se s vnitřními předpisy ZZMS. Zaměstnavatel odborové organizaci umožní nahlížet do nich a obstarávat si jejich opisy nebo k nim zabezpečí elektronický přístup.

(7) Nebude-li tomu bránit zájem zaměstnavatele, zaměstnavatel poskytne bezplatně služební automobil k zabezpečení úkolů odborové organizace vyplývajících z příslušných ustanovení právního předpisu. Přepravu služebním automobilem lze bezplatně poskytnout také členům odborového orgánu působícího ve vězeňské službě k účasti na jednáních odborových organizací či odborových orgánů. Pro tyto účely zaměstnavatel příslušnému odborovému funkcionáři umožní získání oprávnění k užívání služebního vozidla.

(8) Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace. Srážky mohou být prováděny jen na základě písemně uzavřené dohody o srážkách z platu.

(9) V případě změny místa výkonu práce zaměstnance se příspěvky odvádí původním základním odborovým organizacím. Na účet jiné základní odborové organizace se odborové členské příspěvky odvádí výhradně na základě písemné žádosti zaměstnance.

Čl. 5

(1) Zaměstnavatel prokazatelně seznamuje odborovou organizaci

a) s výší objemu prostředků stanovených na platy na příslušný kalendářní rok,

b) s plánovaným počtem zaměstnanců, pro který je finanční objem přidělen.

Informaci o ukazatelích, případně jejich korekci předloží zaměstnavatel odborové organizaci nejpozději do patnácti pracovních dnů po jejich obdržení nebo po jejich změně.

(2) Zaměstnavatel prokazatelně poskytne odborové organizaci do konce měsíce února informace zjištěné a platné v lednu příslušného kalendářního roku týkající se:

² § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění

a) průměrné platové třídy,

b) průměrné výše osobních příplatků.

(3) Zaměstnavatel odborovou organizaci pololetně prokazatelně informuje o systemizovaných místech a počtu zaměstnanců.

Čl. 6

Pracovní řád³ smí zaměstnavatel vydat nebo změnit jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je jeho vydání nebo změna neplatná.

Čl. 7

(1) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Požádá-li zaměstnanec o projednání stížnosti na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo ze sjednané dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce s odborovou organizací, je zaměstnavatel povinen ji s odborovou organizací projednat.

(2) Stížnost zaměstnance, podanou přes odborovou organizaci, zaměstnavatel projedná se zástupci odborové organizace.

Čl. 8

(1) Odborová organizace zaměstnavatele informuje o zamýšlených kontrolních akcích v oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví při práci, a to písemně nebo elektronickou formou, informace o účelu, obsahu a předpokládaném datu kontrolní akce se doručuje řediteli ZZMS nejméně 10 kalendářních dnů před jejím zahájením.

(2) Kontrolní akce nesmí jít nad rámec oprávnění odborové organizace, zasahovat do řídicí činnosti, personální pravomoci vedoucích zaměstnanců, nahrazovat výkon kontroly jiných orgánů⁴ nebo být v rozporu s právními předpisy, k jejichž plnění je zaměstnavatel povinen⁵.

(3) Odborová organizace seznámí zaměstnavatele s kontrolními zjištěními a poznatky. Projedná se zaměstnavatelem navrhovaná doporučení.

³ § 306 odst. 1 až 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění

⁴ Například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

⁵ Například zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, v platném znění

ČÁST TŘETÍ

PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ VOLNO PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI, DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Platový předpis, plat a výplatní termín

Čl. 9

(1) Zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací vnitřní předpis, kterým se stanoví podrobnosti a pravidla odměňování zaměstnanců.

(2) Přiznání, zvýšení, snížení nebo odnětí osobního příplatku⁶ je možné jen na základě zhodnocení práce vykonávané zaměstnancem. Hodnocení obsahuje písemné odůvodnění návrhu na změnu osobního příplatku.

(3) Důvodem pro zvýšení osobního příplatku zaměstnanci je také, pokud zaměstnanec plní po dobu delší než 4 týdny větší rozsah pracovních úkolů v souvislosti s převzetím pracovní agendy jiného zaměstnance, který je dlouhodobě nepřítomen (např. z důvodů dlouhodobé pracovní neschopnosti). Zvýšený osobní příplatek přísluší zaměstnanci toliko po dobu určitou, která je prokazatelně dána faktem dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance.

Čl. 10

(1) Plat je splatný 15. dne měsíce následujícího po měsíci (dále jen „pravidelný výplatní termín“), ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na plat nebo na jeho složku. Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li dohodnuto jiné místo nebo způsob výplaty.

(2) Na základě dohody se zaměstnancem, zaměstnavatel zašle plat nebo částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený do konce kalendářního měsíce⁷ před pravidelným výplatním termínem. Zaměstnanec může účet nahradit jiným; žádost o změnu musí mzdové účtárně⁸ doručit nejpozději v poslední pracovní den v měsíci, v němž mu vznikl nárok na plat.

(3) Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, zaměstnavatel zajistí vyplacení platu zaměstnanci v poslední pracovní den předcházející výplatnímu termínu. Podmínky pro dodržení pravidelného výplatního termínu vůči zaměstnanci podle odstavce 2 platí i zde.

(4) Plat vyplácený na pracovišti a splatný během dovolené, se vyplácí před nastoupením dovolené, nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak. Není-li možné v tento den určit přesnou výši platu, poskytne se zaměstnanci záloha do výše průměrného výdělku.

Pracovní doba, práce přesčas a další dohodnutá práce přesčas

Čl. 11

(I) Délku týdenní pracovní doby, její rozvržení, kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, dobu odpočinku, evidenci pracovní doby, dobu práce přesčas, noční práci, pracovní pohotovosti a jiné

⁶ § 131 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

⁷ § 143 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

⁸ § 3 písm. d) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění

bližší podrobnosti k pracovní době a době odpočinku stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem. Vydání a změny předem projedná s odborovou organizací.

(2) Zaměstnavatel na žádost zaměstnance, který dojíždí z místa trvalého pobytu nebo místa ubytování do místa sjednaného jako místo výkonu práce, upraví tomuto zaměstnanci, pokud to dovolují provozní podmínky, začátek a konec pracovní doby. Žádost musí být zaměstnancem odůvodněna.

(3) Zaměstnanci, který o to písemně požádá a svou žádost odůvodní, zaměstnavatel umožní uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Čl. 12

Zaměstnavatel do délky stanovené pracovní doby započítá zaměstnancům před jejím skončením 15 minut na celkovou osobní hygienu, pokud vykonávají takovou pracovní činnost, která ji vyžaduje. Seznam pracovních míst, na něž se vztahuje ustanovení věty první, určuje ředitel ZZMS nebo jím určení zaměstnanci, po projednání s odborovou organizací.

Čl. 13

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích⁹.

(2) Celkový rozsah práce přesčas¹⁰ nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích.

(3) Odborová organizace smí vykonávat kontrolu dodržování podmínek pro nařizování nebo schvalování práce přesčas, pravidel evidence a výkaznictví práce přesčas a pravidel pro poskytování náhradního volna za práci přesčas a jejího proplácení.

Překážky v práci

Čl. 14

(1) Zaměstnanci, kromě případů vyjmenovaných v čl. 4, přísluší v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou platu pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu¹¹, jeli splněn předpoklad, že takovou činnost nelze provést mimo pracovní dobu a provozní podmínky poskytnutí pracovního volna dovolují.

(2) Zaměstnavatel zaměstnanci rovněž poskytne pracovní volno

a) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku na dobu nejvýše 3 týdnů v kalendářním roce po činnost při zotavovací akci dětí (dětské rekreaci), kterou spoluorganizuje nebo organizuje zaměstnavatel nebo odborová organizace, a to při splnění zákoníkem práce daných podmínek¹²,

b) bez náhrady platu na dobu, po kterou pobírá rodičovský příspěvek.

⁹ § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

¹⁰ § 93 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

¹¹ § 200 až 203 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

¹² § 203a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Čl. 15

Nad rámec okruhu a rozsahu jiných důležitých osobních překážek v práci¹³ poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu:

- a) při vlastní svatbě nebo při vstupu do partnerství¹⁴ vždy za 2 dny pracovního volna,
- b) při účasti na svatbě rodiče za 1 den poskytnutého pracovního volna,
- c) při úmrtí prarodiče za 1 den poskytnutého pracovního volna.

Čl. 16

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno v rozsahu pěti dnů v kalendářním roce z důvodů zdravotní indispozice (dále jen „indispoziční volno“). Nevyčerpané indispoziční volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku a lze ho čerpat pouze po celých dnech. Za poskytnuté indispoziční volno se plat nekrátí. U nově přijatých zaměstnanců, kteří neodpracují celý kalendářní rok, se počet dnů indispozičního volna stanoví podle počtu odpracovaných měsíců v kalendářním roce (tzn., za každé odpracované 2 měsíce vzniká nárok na 1 den). Indispoziční volno nelze čerpat ve zkušební době a zkušební doba se pro výpočet nároku započítává do odpracovaných měsíců kalendářního roku.

(2) V případě, že pracovní doba v průměru neodpovídá pětidennímu pracovnímu týdnu, poskytne se jen poměrná část indispozičního volna uvedeného v odstavci 1 při rozvržení průměrné pracovní doby takto:

- a) na 4 dny v týdnu v rozsahu čtyř dnů,
- b) na 2 až 3 dny v týdnu v rozsahu tří dnů,
- c) na 1 den v týdnu v rozsahu jednoho dne.

Při dvanáctihodinových pracovních směnách se poskytují 4 dny indispozičního volna v kalendářním roce.

(3) Nastanou-li důvody, pro které chce zaměstnanec čerpat indispoziční volno, je povinen o tom informovat příslušného vedoucího zaměstnance bezodkladně. Čerpání indispozičního volna není podmíněno souhlasem vedoucího zaměstnance, což vyplývá z účelu poskytování indispozičního volna. Zaměstnanec neprodleně v den po skončení čerpání indispozičního volna předloží vedoucímu zaměstnanci k podpisu vyplněný tiskopis, který je určen k vykazování poskytnutého volna zaměstnanci se zřetelným vyznačením „Indispoziční volno“.

(4) Čerpání indispozičního volna se pro výpočet nároku dovolené posuzuje jako výkon práce.

Čl. 17

(1) V případech prostoje a přerušení práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy se zaměstnancům poskytují náhrady platu ve výši 100 % průměrného výdělku¹⁵.

¹³ § Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

¹⁴ Zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění

¹⁵ § 207 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

(2) V odůvodněných případech (např. při nepříznivých klimatických podmínkách) může zaměstnavatel zkrátit zaměstnanci stanovenou pracovní dobu. Za neodpracované hodiny se zaměstnanci plat nekrátí.

Dovolená a dodatková dovolená

Čl. 18

(1) Základní výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. Termín dovolené určuje zaměstnavatel dle zákoníku práce. Dovolenu lze čerpat po hodinách, neméně však polovinu pracovní směny, nebrání-li tomu provozní důvody zaměstnavatele. Plán dovolených vydává zaměstnavatel s předchozím souhlasem odborové organizace v prvním čtvrtletí daného roku.

(2) Zaměstnanci, který vykonává práci, která by jinak odpovídala práci zvláště obtížné podle § 215 odst. 4 písm. e) nebo písm. g) zákoníku práce, náleží podle této kolektivní smlouvy dodatková dovolená ve stejném rozsahu a za stejných podmínek uvedených v § 215 zákoníku práce, pokud takový zaměstnanec nesplňuje pouze zákonnou podmínku práce ve Vězeňské službě České republiky.

(3) Pro účely § 215 odst. 2 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy zaměstnanců v příslušném kalendářním roce posuzují jako nepřetržitě trvající bez ohledu na případný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a na to, zda nárok na dodatkovou dovolenou vznikl podle § 215 odst. 1 zákoníku práce nebo podle tohoto článku Kolektivní smlouvy. Nárok na dodatkovou dovolenou a její čerpání se v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů posuzují za celý kalendářní rok, ve kterém dojde k přechodu práv a povinností.

(4) Dojde-li v průběhu účinnosti Kolektivní smlouvy ke změně zákoníku práce, na základě které bude zaměstnancům vznikat právo na dodatkovou dovolenou ze zákona, ustanovení tohoto článku se ode dne účinnosti takové změny nepoužije; zaměstnancům bude příslušet dodatková dovolená pouze podle zákoníku práce.

(5) Pokud ke změně zákoníku práce dojde v průběhu kalendářního roku, budou se i v tomto případě nárok a čerpání dodatkové dovolené posuzovat za celý kalendářní rok bez ohledu na den účinnosti změny zákoníku práce. Pokud by v důsledku takové změny došlo ke změně výměry dodatkové dovolené nebo podmínek jejího vzniku, bude se nárok za každé období posuzovat samostatně.

(6) Ustanovení tohoto článku se vztahuje též na zaměstnance, s nimiž ZZMS sjednala dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Stravné

Čl. 19

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné¹⁶, které se vypočte jako průměr krajních hodnot finančního rozpětí stravného stanoveného pro jednotlivé doby trvání pracovní cesty podle právní úpravy sazeb stravného vydané podle § 189 odst. 1, příp. odst. 2 zákoníku práce, přičemž výše stravného v aktuálním kalendářním roce musí, při zachování zákonných limitů, dosahovat nejméně stejné výše jako v předchozím kalendářním roce. Výše stravného se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

¹⁶ § 176 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši jako u pracovních cesty trvajících 5 až 12 hodin.

ČÁST ČTVRTÁ

ROZVÁZÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, ODSUPNÉ

Čl. 20

(1) Zaměstnavatel je před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací. Záměr zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď se odborové organizací předkládá k projednání nejméně 10 kalendářních dnů před předpokládaným datem předání výpovědi zaměstnanci¹⁷. Výjimečně, v odůvodněných případech, nemusí být lhůta 10 dnů dodržena.

(2) Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce či dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši

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.

(3) Další odstupné zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí při splnění sjednaných podmínek uvedených v odstavci 4 až 8. Při hromadném propuštění zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci také mimořádné další odstupné podle ujednání v čl. 21 odst. 1.

(4) Další odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, se kterým dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to nejpozději ke dni, který předchází prvnímu dni kalendářního měsíce, v němž by začala běžet dvouměsíční výpovědní doba, jestliže zaměstnanci by byla dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

(5) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů a

¹⁷ § 61 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval 5 a více let, přísluší jednorázové peněžní vyrovnání ve výši dvojnásobku průměrného platu.

(6) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(7) Další odstupné ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci, který obdržel výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo při rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů a splňuje přitom podmínku celkové doby všech zaměstnání alespoň po dobu 30 let a zároveň dosáhne nebo již dosáhl nejméně 55 let věku v roce, v němž mu uplynutím posledního dne kalendářního měsíce skončí výpovědní doba.

(8) Nárok na další zvýšené odstupné podle odstavce 7 se posuzuje samostatně.

(9) Při posuzování délky pracovního poměru se k době trvání připočítává také předchozí pracovní poměr u VS ČR.

Hromadné propouštění

Čl. 21

(1) Dojde-li u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo pracovní poměr byl rozvázán dohodou z týchž důvodů, náleží kompenzace ve formě mimořádného dalšího odstupného ve výši jednoho průměrného výdělku.

(2) Hromadným propuštěním se rozumí, dojde-li ke skončení pracovních poměrů zákoníkem práce stanoveného počtu zaměstnanců ZZMS¹⁸ v období 3 kalendářních dnů, a to na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, anebo skončí-li takto pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců a u dalších zaměstnanců započítávaných do celkového počtu dojde k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost v témže období dohodou.

(3) Práva odborové organizace a povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 62 až § 64 zákoníku práce nejsou výše uvedeným dotčena.

ČÁST PÁTÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ, PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Prohlubování a zvyšování kvalifikace

Čl. 22

(1) Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky k dalšímu vzdělávání zaměstnanců, zejména k účasti na krátkodobých kurzech a školeních, případně stážích k získání praktických zkušeností, jejichž obsah souvisí nebo bude souviset s předpoklady pro výkon práce na daném pracovním místě zaměstnance.

¹⁸ § 62 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

(2) Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel umožní v souladu se svými potřebami studium při zaměstnání a uzavře s ním kvalifikační dohodu, přísluší při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.

(3) Zaměstnavatel může zaměstnanci úhradu nákladů na vzdělání snížit nebo zcela prominout v případech hodných zvláštního zřetele (např. rodinné, zdravotní, sociální důvody).

Stravování

Čl. 23

(1) Zaměstnavatel zajistí

- a) zaměstnancům stravování v zařízeních, zajišťujících stravování pro zaměstnance ZZMS,
- b) jedno hlavní jídlo za úhradu pořizovací ceny suroviny, též osobám vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, studentům po dobu jejich činnosti v ZZMS a účastníkům rekvalifikačního kurzu na základě dohody mezi Úřadem práce a ZZMS; pokud to kapacitní a provozní podmínky stravovacího zařízení umožňují.

(2) Zaměstnancům, kterým nelze pro odlehlost místa výkonu práce stravování poskytnout, zaměstnavatel zajistí přednostně stravování v zaměstnaneckých jídelnách jiných organizací a není-li možné stravování zajistit ani tímto způsobem, zajistí jim náhradní způsob stravování na základě poukázek pro veřejné stravování.

Rekreační péče

Čl. 24

Zaměstnavatel zaměstnancům umožní

- a) v dohodnutých termínech využívat rekreační zařízení spravované zaměstnavatelem, v souladu s podmínkami pro jejich využívání,
- b) zapůjčení služebního vozidla s řidičem nebo bez řidiče, jestliže to dovolují možnosti zaměstnavatele, a to na akce organizované odborovou organizací, na které lze poskytnout příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb, přičemž ceny za jízdy služebních vozidel dočasně nevyužitých k plnění služebních úkolů a úhrada jiných výdajů se řídí vnitřním předpisem.

Jiné benefity

Čl. 25

(1) Zaměstnavatel dále zaměstnancům umožní

- a) za úhradu používat telefonní síť pro soukromé účely,
- b) používat zařízení k individuální volitelné reprodukci rozhlasového vysílání,
- c) využívat za úplaty a za stanovených podmínek služby poskytované na pracovištích vnitřního provozu (dílny, autoopravny, použití služebního motorového vozidla k vlastním stěhování apod.).

(2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu při skončení pracovního poměru z důvodu prvního odchodu do starobního důchodu, popř. do důchodu z důvodu invalidity třetího stupně, ve výši

10 000 Kč. Byla-li zaměstnanci v minulosti vyplacena odměna při vydání rozhodnutí o starobním důchodu, popř. rozhodnutí o důchodu pro invaliditu třetího stupně, v souladu s podmínkami pro poskytování darů z fondu kulturních a sociálních potřeb, dar podle tohoto odstavce se již neposkytne.

Péče o bývalé zaměstnance

Čl. 26

Zaměstnavatel bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu, anebo jejich pracovní poměr skončil po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, umožní

- a) využívat rekreační zařízení zaměstnavatele sloužící k rekreaci zaměstnanců; obdobně jejich manželům, manželkám, druhům, družkám, partnerům a partnerkám stanoví-li tak Směrnice o fondu kulturních a sociálních potřeb,
- b) stravování v zaměstnaneckých jídelnách za stejných podmínek jako poskytuje stravování zaměstnancům bez příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb, nespĺňují-li podmínky uvedené ve Směrnici o fondu kulturních a sociálních potřeb, pokud to provozní podmínky stravovacího zařízení umožňují,
- c) poskytování lékařské preventivní, popř. léčebné péče, v zařízeních ZZMS, v souladu s právními předpisy, jestliže jsou k tomu uzpůsobeny a kapacita těchto zdravotnických zařízení to umožňuje.

ČÁST ŠESTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Čl. 27

K vytvoření podmínek k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s cílem předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik, zaměstnavatel a odborová organizace pro příslušný kalendářní rok vždy sjednají

- a) termíny dílčích společných kontrol jednotlivých pracovišť a zařízení tak, aby byla plněna povinnost provést nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti na všech pracovištích,
- b) harmonogramy k odstranění zjištěných závad nebo navrhnou nezbytná opatření investičního charakteru k jejich zařazení do plánu investic s určením priorit odstraňování závad a časovým harmonogramem tohoto postupu.

Čl. 28

(1) Zaměstnavatel zpracuje za kalendářní rok přehled a provede vyhodnocení pracovních úrazů¹⁹ zaměstnanců, ke kterým došlo v rámci ZZMS v průběhu uplynulého kalendářního roku. Přehled a zhodnocení stavu předloží zaměstnavatel odborové organizaci.

¹⁹ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, v platném znění

(2) Zaměstnavatel ve spolupráci s odborně způsobilým zaměstnancem k prevenci rizik zajistí, aby v rámci vnitřní komunikační sítě ZZMS byly zaměstnancům k dispozici stránky sloužící k informování a poradenství z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel zajistí a organizuje samostatná školení vybraných členů odborové organizace podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti ve vztahu k právním předpisům k jištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a oprávnění kontroly odborové organizace v pracovněprávních vztazích vždy do 31. května kalendářního roku.

(4) Zaměstnavatel organizuje a poskytuje preventivní očkování proti hepatitidě typu B, a to pro zaměstnance, kteří doposud očkovaní nebyli a jsou ve zvýšené míře vystaveni možnosti přenosu nákazy tohoto onemocnění; za tím účelem zjišťuje zaměstnavatel zaměstnancům očkovací látky.

ČÁST SEDMÁ

SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 29

Zaměstnavatel zajistí, aby s touto Kolektivní smlouvou, pracovním řádem, vnitřním předpisem upravujícím platová a další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, vnitřním předpisem upravujícím bližší podrobnosti k pracovní době, jejímu rozvržení, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, noční práce a pracovní pohotovosti a jiné bližší podrobnosti k pracovní době, době odpočinku, k evidenci pracovní doby, dovolené aj., byli všichni zaměstnanci prokazatelně seznámeni nejpozději do 15 dnů od jejich vydání. Prokazatelně musí být zaměstnanci do 15 dnů seznámeni též s dodatky Kolektivní smlouvy a se změnami uvedených vnitřních předpisů.

Čl. 30

(1) Kolektivní smlouvu lze měnit nebo ji doplňovat jen písemnou formou v podobě vzestupně číslovaných dodatků a po dohodě smluvních stran. Při sjednávání dodatků a v případech kolektivních sporů o plnění závazků z Kolektivní smlouvy, se smluvní strany řídí zákonem o kolektivním vyjednávání a zákoníkem práce.

(2) Plnění Kolektivní smlouvy bude jejími účastníky vyhodnocováno ročně, nejpozději do konce měsíce února následujícího kalendářního roku.

(3) Kolektivní smlouva je vyhotovena ve třech výtiscích, přičemž každý z originálních výtisků náleží zástupci smluvní strany.

Účinnost

Čl.31

(1) Tato Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2024. Je sjednána na dobu neurčitou s výpovědní lhůtou v délce 6 měsíců, která začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení písemné výpovědi účastníků této Kolektivní smlouvy.

(2) Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne nabytí její účinnosti.

V Praze dne: 27.5.2024

Č.J.: 2024/111/01-0070

MUDr. ONDŘEJ FELIX M.B.A., LL.M.
ŘEDITEL
ZDRAVOTNICKÁ ZAŘÍZENÍ
MINISTERSTVA SPRÁVEDLNOSTI
Městská 988/1, 140 87 Praha 4 - Nusle; IČ: 19738269

MUDr. Ondřej Felix, MBA, LL.M

Ředitel Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti

Bc. Pavla Vaničková

Předsdkyně Odborové organizace Zdravotnických zařízení Ministerstva spravedlnosti

NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ SVAZ
POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY
Bartolomějská 7, 110 00 Praha 1
IČO: 49629034, DIČ CZ49629034

Bc. Tomáš Machovič

Předseda Nezávislého odborového svazu Policie České republiky