

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

pro rok 2013

uzavřená mezi smluvními stranami

zaměstnavatelem: Domov u rybníka Víceměřice, příspěvková organizace  
se sídlem: Víceměřice 32, PSČ: 79826, okr. Prostějov  
IČO: 71 19 77 29 DIČ 71 19 77 29  
statutární orgán: Bc. Marcela Burová, ředitelka  
dále také zaměstnavatel

a

odborovou organizací: Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče  
ČR, Domov u rybníka Víceměřice  
se sídlem: Víceměřice 32, PSČ: 79826, okr. Prostějov  
zastoupenou předsedkyní výboru paní Naděždou Přivřelovou  
dále také odborová organizace

OBSAH:

**A) ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

- A1. Úvodní ustanovení
- A2. Zákaz diskriminace
- A3. Všeobecná ustanovení
- A4. Vztahy mezi smluvními stranami
- A5. Závazky odborové organizace
- A6. Závazky zaměstnavatele
- A7. Právo na spolurozhodování
- A8. Právo na projednávání
- A9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

**B) PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI**

- B1. Vznik pracovního poměru
- B2. Ukončení pracovního poměru

**C) SOCIÁLNÍ OBLAST**

- C1. Pracovní doba
- C2. Osobní překážky
- C3. Odměňování práce
- C4. Poskytování cestovních náhrad
- C5. Pracovnělékařské služby
- C6. Stravování
- C7. Odměny při význačných životních výročích
- C8. Penzijní připojištění
- C9. Fond kulturních a sociálních potřeb

**D) BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

- D1. Bezpečnost a ochrana při práci
- D2. Povinnosti zaměstnavatele
- D3. Šetření příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání

**E) MZDOVÁ ČÁST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

- E1. Splatnost platu a výplatní termíny

**F) STÍŽNOST ZAMĚSTNANCŮ**

**G) ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

Zaměstnavatel Domov u rybníka Víceměřice, příspěvková organizace  
se sídlem: Víceměřice 32, PSČ: 79826, okr. Prostějov  
IČO: 71 19 77 29  
DIČ: CZ 71 19 77 29  
statutární orgán: Bc. Marcela Burová, ředitelka  
dále také zaměstnavatel

a

odborová organizace Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální  
péče ČR, Domov u rybníka Víceměřice  
se sídlem: Víceměřice 32, PSČ: 79826, okr. Prostějov  
zastoupenou předsedkyní výboru paní Naděždou Přivřelovou  
dále také odborová organizace

uzavírají kolektivní smlouvu pro rok 2013 v tomto znění:

## **A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

### **A1. Úvodní ustanovení**

- 1) Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi odborovou organizací zastupující zaměstnance na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé.  
Smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance trvale pracující u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru.
- 2) Práva vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniků pracovního poměru, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
- 3) Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od **1.1.2013 do 31.12.2013** a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je **účinná od 1.1.2013**.
- 4) Pojmem zaměstnavatel se rozumí účastník pracovněprávního vztahu podle ust. § 7-11 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen ZP).
- 5) Pojmem odborová organizace se rozumí základní organizace odborového svazu zdravotní a sociální péče ČR Víceměřice.
- 6) Smluvní strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu v souladu se zákoníkem práce, zákonem č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a dalšími právními předpisy. V případě změny těchto předpisů vyžadující změnu kolektivní smlouvy smluvní strany postupují podle bodu H odst.2
- 7) Kolektivní smlouva je neplatná v částech, které jsou v rozporu s právními předpisy.

- 8) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě ostatních práv v pracovněprávních vztazích dle této kolektivní smlouvy nesmí být nižší nebo vyšší než je právo, které stanoví zákon nebo vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Tuto organizaci zaměstnavatel uznává jako zástupce všech zaměstnanců zaměstnavatele a jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.

## **A2. Zákaz diskriminace**

- 1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- 2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách, hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku a rodinného stavu nebo povinností k rodině.
- 3) Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví ZP nebo zvláštní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.
- 4) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo ponižování lidské důstojnosti.

## **A3. Všeobecná ustanovení**

- 1) Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci budou řešeny kolektivním vyjednáváním. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání a ustanoveními této kolektivní smlouvy.
- 2) Kolektivní smlouva nemůže být po dobu její platnosti vypovězena ani jednou ze smluvních stran.
- 3) Kterákoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění kolektivní smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat. K navrženému jednání je druhá strana povinna přistoupit neprodleně, nejpozději však do 5 kalendářních dnů od doručení návrhu na změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy.
- 4) Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, které ji podepsaly a rovněž pro jejich případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny organizační jednotky zaměstnavatele.

#### **A4. Vztahy mezi smluvními stranami**

- 1) Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti, prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
- 2) Základní organizace má zejména práva vykonávat své kontrolní pravomoci, dané mj. zákoníkem práce.
- 3) Povinností členů odborové organizace je zachování mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele.

#### **A5. Závazky odborové organizace**

- 1) Odborová organizace bude vhodným způsobem na náklad zaměstnavatele informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- 2) Členové orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku po jeho skončení nesmí zaměstnavatel s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením bez předchozího souhlasu odborové organizace.
- 3) Jména a příjmení zaměstnanců, kteří požívají zvýšenou ochranu, sdělí odborová organizace zaměstnavateli do 15-ti dnů ode dne uzavření této smlouvy. Dojde-li ke změně ve složení orgánu odborové organizace, sdělí odborová organizace zaměstnavateli jména a příjmení nových členů orgánu odborové organizace do 15-ti dnů ode dne, kdy tato změna nastala.

#### **A6. Závazky zaměstnavatele**

Zaměstnavatel se zavazuje:

- 1) Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- 2) Vytvářet pro činnost odborové organizace materiální a organizační podmínky stanovené obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- 3) Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a její případné změně.
- 4) Ve vztahu k odborové organizaci spolurozhodovat, projednávat a informovat ji o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- 5) Poskytovat odborové organizaci v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy, potřebné informace poskytnout vždy před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců než deset.

- 6) Na žádost podávat odborové organizaci nebo jejímu pověřenému zástupci požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejím stanoviskům, návrhům a sdělovat, jaká případná opatření zaměstnavatel učinil na základě těchto návrhů.

#### **A7. Právo spolurozhodování**

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy se k provádění uvedených právních úkonů vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu, jinak je tento právní úkon neplatný.

#### **A8. Právo na projednávání**

Projednáním se rozumí jednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody před uskutečněním opatření.

Zaměstnavatel je povinen doručit odborové organizaci materiály potřebné k projednání nejméně tři pracovní dny předem. Výjimku tvoří pouze naléhavé případy.

Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání.

#### **Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací:**

- 1) Pravděpodobný hospodářský vývoj a ekonomickou situaci u zaměstnavatele
- 2) Každé opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa, zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací. V případě hromadného propouštění se postupuje podle § 62 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 3) Zaměstnancům, u kterých dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, poskytne zaměstnavatel bez zbytečného odkladu po právním úkonu k rozvázání pracovního poměru základní informace o právech a povinnostech, které má podle předpisů o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání.
- 4) Zaměstnavatel předkládá odborové organizaci zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech ve lhůtě 15-ti dnů ode dne uzavření pracovní smlouvy.
- 5) Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací převedení zaměstnance na jinou práci v případě, že zaměstnanec s převedením nesouhlasí a celková doba převedení přesahuje 21 dnů v kalendářním roce, podklady pro projednání je zaměstnavatel povinen předat odborové organizaci ve lhůtě tří pracovních dnů ode dne, kdy zaměstnanec nesouhlasil s tímto převedením.
- 6) Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací.

## **A9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace**

Zaměstnavatel se zavazuje spolupůsobit při utváření vhodných podmínek pro činnost odborové organizace. Za tímto účelem se zaměstnavatel, s odkazem na znění ust. § 277 Zákoníku práce, zavazuje odborové organizaci na svůj náklad:

- 1) V souladu s ust. § 146 písm. c) zákoníku práce prostřednictvím mzdové účtárny z mezd členů odborů srážet členské příspěvky. Vést účetní evidenci o srážení členských příspěvků a posílat sražené částky na příslušný účet odborové organizace. Předat měsíčně evidenci o sražených příspěvcích odborové organizaci pro zaevidování příspěvků do evidenčních štítků členů.  
Odborová organizace je povinna zajistit pro srážení příspěvků písemný souhlas zaměstnance, který je členem odborové organizace.  
Dále bude poskytovat rekapitulaci sražených příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu FO dle ZDP.
- 2) Poskytovat neuvolněným členům odborové organizace pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu jejich funkce, k účasti na jednání, pořádaných odborovou organizací, školeních, k provádění nutných administrativních a technických činností.
- 3) Pro služební návštěvy odborové organizace platí pro vstup do areálu zaměstnavatele stejné předpisy jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.
- 4) Umožní na svůj náklad konání voleb do výboru odborové organizace zaměstnancům, členům OS, včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu dvě hodiny ročně. O umožnění voleb požádá odborová organizace nejpozději sedmi dnů před konáním voleb.

## **B. PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI**

### **B1. Vznik pracovního poměru**

- 1) Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, před započítáním výkonu práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- 2) Pracovní smlouva musí obsahovat tyto podstatné náležitosti:
  - a) jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele,
  - b) sjednaný druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán
  - c) místo nebo místa výkonu práce
  - d) den nástupu do práce

- 3) Zkušební doba může být sjednána v maximální délce 3 měsíců a musí být sjednána písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy předá v den vzniku pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci.
- 4) Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nebude možné sjednat na dobu přesahující 3 roky, přičemž tato doba bude moci být ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakovaně sjednána nejvýše dvakrát (celkem tedy třikrát).  
Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se bude považovat rovněž i jeho prodloužení.  
Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nebude přihlížet.  
Dosavadní výjimky se vypouštějí.
- 5) Zaměstnanec je při nástupu do zaměstnání povinen zaměstnavateli sdělit, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn.  
Při změně zdravotní pojišťovny je zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli nejpozději do 8 pracovních dnů. Přijetí sdělení o změně zdravotní pojišťovny je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně potvrdit.

### **Změny pracovního poměru:**

Sjednaný obsah pracovní smlouvy je možné změnit jen dohodou obou účastníků, změnou pracovní smlouvy je i její doplnění o nové podmínky (dodatkem apod.)  
Dále změny sjednaných pracovních podmínek řeší § 44 ZP, ve znění pozdějších předpisů.

## **B2. Ukončení pracovního poměru**

Pracovní poměr lze ukončit pouze ze zákonem stanovených důvodů.

Zaměstnancům, kteří obdrželi od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a), b), c) ZP anebo podle §52 písm. e) ZP přísluší odstupné ve výši:

- a) Jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) Dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) Trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Byl-li se zaměstnancem rozvázána pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařské služby nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřisluší.

## **C. SOCIÁLNÍ OBLAST**

### **C1. Pracovní doba**

- 1) Délka pracovní doby je stanovena zákoníkem práce a činí u zaměstnanců s nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně a u ostatních zaměstnanců 40 hodin týdně.
- 2) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité doby práce. Poskytnutá přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby a neposkytuje se na začátku a konci pracovní doby.
- 3) V organizaci může být uplatňována v souladu se ZP pružná pracovní doba. Podrobnosti pružné pracovní doby vymezuje Pracovní řád.
- 4) Práce přesčas může být nařízena jen v mimořádných případech a nesmí činit více než 8 hodin v týdnu a více než 150 hodin v kalendářním roce. Celkový rozsah práce přesčas, ke které dává souhlas zaměstnanec, nesmí přesáhnout limity stanovené pracovní právními předpisy. Případná práce přesčas se neproplácí.
- 5) Vyrovňovací období dle § 83 odst. 1 zákoníku práce činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 6) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno bez náhrady mzdy, po vyčerpání řádné dovolené, a pokud tomu nebrání vážné pracovní důvody, za předpokladu, že si zaměstnanec uhradí zdravotní pojištění.

### **C2. Osobní překážky**

**Překážka na straně zaměstnance** je taková překážka, která zaměstnanci brání plnit základní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, tj. osobní konání práce sjednané v pracovní smlouvě.

Mezi osobní překážky se řadí:

- a) Důležité osobní překážky v práci
- b) Překážky z důvodu obecného zájmu
- c) Jiné případy překážek v práci na straně zaměstnance (zákon č.262/2006 Sb. ZP ve znění pozdějších předpisů)

### **C3. Odměňování práce**

Zaměstnancům je za vykonanou práci poskytován plat ve výši a za podmínek stanovených právními předpisy a podle vnitřního platového předpisu organizace.

### **C4. Poskytování cestovních náhrad**

Při poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách, při cestách mimo pravidelné pracoviště, při cestách v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v

místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložení, při přijetí zaměstnance do zaměstnání v pracovním poměru a při výkonu práce v zahraničí se postupuje podle příslušných ustanovení zákoníku práce a předpisů vydaných k jeho provedení.

#### **C5. Pracovně lékařské služby**

- 1) Zaměstnavatel ve spolupráci s **poskytovatelem pracovnělékařské služby** zajistí vstupní prohlídky zaměstnanců.
- 2) Zaměstnavatel ve spolupráci s **poskytovatelem pracovnělékařské služby** umožní preventivní prohlídky zdravotního stavu zaměstnanců pro posouzení jejich zdravotní způsobilosti k pracovní činnosti.

#### **C6. Stravování**

Zaměstnavatel poskytuje z fondu sociálních a kulturních potřeb zaměstnancům příspěvek na stravování na jedno hlavní jídlo denně ve výši 10 Kč.

#### **C7. Odměny při významných životních výročích**

- 1) Zaměstnavatel poskytuje z **fondu sociálních a kulturních potřeb** zaměstnanci, jehož pracovní poměr v organizaci trval nepřetržitě 5 let, peněžní dar jako uznání dlouholeté práce, a to při těchto příležitostech:
  - dosažení věku 50 a 60 let, vždy ve výši 1.800,- Kč.
  - první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, ve výši 2.100,- Kč.

##### **Věcný dar:**

-v hodnotě 500,- Kč při pracovních výročích 20 let a každých dalších 5 let výkonu práce u zaměstnavatele.

- 2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, jehož pracovní poměr v organizaci trval nepřetržitě 5 let, ze **mzdového fondu** peněžní dar při příležitostech:
  - dosažení věku 50 a 60 let, vždy ve výši 1.600,- Kč
  - první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, ve výši 1.800,- Kč.

Podmínkou přiznání odměny je:

- alespoň 5 let nepřetržitě trvající pracovní poměr v organizaci
- výpověď ze strany zaměstnance nebo jím navržená dohoda, kdy jediným důvodem skončení pracovního poměru bude odchod do důchodu.

## **C8. Penzijní připojištění**

Zaměstnavatel z fondu sociálních a kulturních potřeb přispívá zaměstnanci, který uzavřel smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, částkou ve výši 50,- Kč měsíčně. Příspěvek zaměstnavatele bude poukazován přímo příslušnému penzijnímu fondu.

## **C9. Fond kulturních a sociálních potřeb**

- 1) Zaměstnavatel vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, který slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků podle dále stanovených zásad.  
Zaměstnancem se pro tyto účely rozumí zaměstnanec v pracovním poměru k zaměstnavateli, rodinným příslušníkem se pro tyto účely rozumí manžel, manželka, druh, družka, vlastní nebo osvojené dítě zaměstnance.
- 2) Základní příděl, kterým je tvořen fond kulturních a sociálních potřeb činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost.
- 3) Výdaje z fondu kulturních a sociálních potřeb lze uskutečňovat jen do výše volných finančních prostředků, plnění ze sociálního fondu není nárokové.
- 4) Nevyčerpaná částka, která je zaměstnanci připsána na jeho konto k vyčerpání na kalendářní rok, se nepřevádí do příštího kalendářního roku.
- 5) **V roce 2013 se bude poskytovat individuální příspěvek 1000 Kč z fondu kulturních a sociálních potřeb na rekreaci, dětské tábory, na masáže nebo na rehabilitaci.**

## **D. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

### **D1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- 1) Zajištění bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví patří k základním povinnostem, které plní zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem o ochraně veřejného zdraví a dalšími zvláštními právními předpisy.  
Při plnění těchto úkolů zaměstnavatel postupuje v úzké součinnosti s odborovou organizací.
- 2) Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací a za účasti odborové organizace provede na všech pracovištích zaměstnavatele prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a to v termínu, který si účastníci této smlouvy vzájemně dohodnou.  
Nejpozději do 15-ti dnů po uskutečnění prověrky zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrh opatření k odstranění nedostatků při prověrce.

## **D2. Povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel je povinen soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP, vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o negativních účincích na zdraví zaměstnanců a činit opatření k jejich ochraně, zejména:

- 1) Zpracovat kvalifikované posouzení (zhodnocení) všech profesionálních rizik v organizaci tak, aby bylo zřejmé, o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, co je jejich zdrojem (příčinou) a kolika zaměstnanců se týká.
- 2) Odstraňovat profesionální rizika, případně minimalizovat jejich intenzitu a dobu působení zaměstnance – zabezpečit realizaci opatření vyplývající z hodnocení rizik:
  - a) Konkrétním, termínovaným technickým a organizačním opatřením k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a zdravého pracovního i životního prostředí.
  - b) poskytováním vhodných ochranných prostředků podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s používáním přidělených ochranných prostředků.
  - c) poskytováním mycích, čistících a desinfekčních prostředků.
  - d) zaměstnavatel zajistí čištění pracovních oděvů poskytovaných jako OOPP.
  - e) vybavit všechna pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci podle současných zdravotních doporučení, včetně prostředků umožňujících přivolat zdravotní službu.
- 3) Vypracovat systém školení všech zaměstnanců v BOZP.
- 4) Vypracovat systém kontroly stavu BOZP.
- 5) Další opatření k prevenci rizik, především:
  - nezavádět nové technologie, přípravky a pracovní postupy pokud k nim nejsou známá toxikologická data a posudek orgánů hygienické služby.
  - stanovení zásad i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci na pracovištích.

## **D3. Šetření příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Zaměstnavatel přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření v žádném případě nesmí provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého.

## **E. MZDOVÁ ČÁST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

### **E1. Splatnost platu a výplatní termíny**

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději do 15. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo na některou její složku.

## **F. STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCŮ**

Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel v součinnosti se zástupci odborové organizace tak, aby byly vyřešeny zpravidla nejpozději do 15-ti dnů ode dne doručení stížnosti odborové organizaci.

## **G. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

- 1) Pokud vzniknou při provádění této kolektivní smlouvy spory o plnění závazků z ní vyplývajících, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny zástupci smluvních stran; tím není dotčen postup při jejich řešení podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 2) Změny nebo doplňky této kolektivní smlouvy musí být písemně odsouhlaseny zástupce obou smluvních stran. Smluvní strany zahájí jednání o změně této kolektivní smlouvy vždy, dojde-li v době její platnosti k odchylné úpravě některého z jejích ustanovení přijetím nového právního předpisu nebo změnou právního předpisu účinného v době uzavření této kolektivní smlouvy.
- 3) Zaměstnavatel zabezpečí dostatečný počet výtisků této kolektivní smlouvy a odborová organizace seznámí s touto kolektivní smlouvou zaměstnance nejpozději do 15-ti dnů od jejího podpisu.

Ve Víceměřicích dne.....

Podpisy oprávněných zástupců smluvních stran:

**Bc. Burová Marcela**  
**Ředitelka Domova u rybníka**

**Přivřelová Naděžda**  
**předsedkyně výboru**