

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

pro rok 2025

uzavřená mezi:

Domov u rybníka Víceměřice, příspěvková organizace se sídlem Víceměřice 32, PSČ 798 26, p. Nezamyslice, IČO: 71197729, zastoupená statutárním zástupcem PhDr. Felipem Sánchezem Lópezem, MBA, MPH

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, Domov u rybníka Víceměřice se sídlem Víceměřice 32, PSČ 79826, p. Nezamyslice, zastoupenou předsedkyní výboru Ditou Milarovou

(dále jen „odborová organizace“)

Obsah

1	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	3
1.1	Smluvní strany	3
1.2	Předmět kolektivní smlouvy	3
1.3	Platnost a účinnost kolektivní smlouvy	3
1.4	Vymezení pojmů.....	3
1.5	Obecná ustanovení.....	4
1.6	Zákaz diskriminace.....	4
1.7	Všeobecná ustanovení	4
1.8	Vztahy mezi smluvními stranami	5
1.9	Závazky odborové organizace	5
1.10	Závazky zaměstnavatele	5
1.11	Právo na projednávání	6
1.12	Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací.....	6
1.13	Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace.....	6
2	PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI.....	7
2.1	Vznik pracovního poměru	7
2.2	Skončení pracovního poměru	8
3	SOCIÁLNÍ OBLAST.....	8
4	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	10
5	MZDOVÁ ČÁST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	11
6	STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCŮ	12
7	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	12

1 ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1.1 Smluvní strany

Zaměstnavatel:

Domov u rybníka Víceměřice, příspěvková organizace se sídlem Víceměřice 32, PSČ 798 26, p. Nezamyslice, IČO: 71197729, zastoupená statutárním zástupcem PhDr. Filipem Sánchezem Lópezem, MBA, MPH.

Odborová organizace:

Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, Domov u rybníka Víceměřice se sídlem Víceměřice 32, PSČ 79826, p. Nezamyslice, zastoupenou předsedkyní výboru Ditou Milarovou.

1.2 Předmět kolektivní smlouvy

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.

1.3 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- Práva vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
- Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od **1.3.2025 do 31.12.2025** a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je **účinná od 1.3.2025**. Není-li podepsaná nová kolektivní smlouva ke dni platnosti staré, je původní platná nejpozději do 28. 2. následujícího roku.
- Kolektivní smlouva je neplatná v částech, které jsou v rozporu s právními předpisy.

1.4 Vymezení pojmů

- Pojmem zaměstnavatel se rozumí účastník pracovněprávního vztahu podle ust. § 7-11 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP).
- Pojmem odborová organizace se rozumí základní organizace odborového svazu zdravotní a sociální péče ČR Víceměřice.
- 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 zákonů výše uvedených.

1.5 Obecná ustanovení

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

1.6 Zákaz diskriminace

- 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.
- 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 činnost 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.
- 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.
- Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo ponižování lidské důstojnosti.

1.7 Všeobecná ustanovení

- 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.
- Kolektivní smlouva nemůže být po dobu její platnosti vypovězena ani jednou ze smluvních stran.
- 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.
- 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.

1.8 Vztahy mezi smluvními stranami

- 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.
- Základní organizace má zejména práva vykonávat své kontrolní pravomoci, dané mj. zákoníkem práce.
- 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 či úniku osobních dat zaměstnanců.

1.9 Závazky odborové organizace

- Odborová organizace bude vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- 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.
- 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.

1.10 Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- Vytvářet pro činnost odborové organizace materiální a organizační podmínky stanovené obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a její případné změně.
- Ve vztahu k odborové organizaci spolurozhodovat, projednávat a informovat ji o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- 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.
- 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.

1.11 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.

1.12 Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací

- Pravděpodobný hospodářský vývoj a ekonomickou situaci u zaměstnavatele.
- 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.
- 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 vědět.
- Zaměstnavatel předkládá odborové organizaci zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech ve lhůtě 15-ti dnů ode dne uzavření pracovní smlouvy.
- 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.
- Rozvázání pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací /§ 61 ZP.

1.13 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 ustanovení § 277 Zákoníku práce, zavazuje odborové organizaci na svůj náklad:

- V souladu s ustanovením § 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.
- Odborová 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.

- 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.
- Pro služební návštěvy odborové organizace platí pro vstup do areálu zaměstnavatele stejné předpisy jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel 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 sedm dnů před konáním voleb.

2 PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

2.1 Vznik pracovního poměru

- Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, před započítáním výkonu práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- 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
- Zkušební doba může být sjednána v maximální délce 3 měsíců, u vedoucích zaměstnanců v maximální délce 6 měsíců a musí být sjednána písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy předá v den vzniku pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci.
- Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž 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) § 39 ZP.
- 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 3 pracovních dnů. Zaměstnanec je povinen do 3 pracovních dnů nahlásit zaměstnavateli veškeré změny týkající se změny adresy, jména a příjmení, bydliště, změna stavu a veškeré skutečnosti týkající se dětí (narození, úmrtí, zahájení a ukončení studia).

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.

2.2 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze ukončit pouze ze zákonem stanovených důvodů, jež jsou taxativně vymezeny ZP § 48 - § 66. Zaměstnancům, kteří obdrželi od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a), b), c) ZP přísluší odstupné ve výši:

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

Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařské 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 § 270 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

2.3. Dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti

Zaměstnanec, který již v současné době má uzavřenou nebo v průběhu roku uzavře dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ) u jiného zaměstnavatele, je povinen tuto skutečnost nahlásit ihned na personální oddělení.

3 SOCIÁLNÍ OBLAST

3.1 Pracovní doba a doba odpočinku

- 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.
- 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. V organizaci může být uplatňována v souladu se ZP pružná pracovní doba. Podrobnosti pružné pracovní doby vymezuje Pracovní řád.
- 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 pracovněprávními předpisy.
- Vyrovnávací období dle § 78 odst. 1 písmeno m) zákoníku práce činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 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.

3.2 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:

- Důležité osobní překážky v práci - § 191 - § 199 ZP.
- Překážky z důvodu obecného zájmu - § 200 - § 205 ZP.

3.3 Odměňování práce

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

3.3.1 Zvláštní příplatky

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

II. skupina prací

Zaměstnancům, kteří vykonávají práci střídavě v různých směnách v rámci vícesměnného nebo nepřetržitého provozního režimu, náleží zvláštní příplatek ve výši 2.500,- Kč měsíčně.

III. skupina prací

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

- a) v pobytových zařízeních sociálních služeb v době od 16 hodin do 7 hodin následujícího dne, náleží příplatek ve výši 3.000,- Kč měsíčně.

3.4 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.

3.5 Pracovní lékařské služby

- Zaměstnavatel ve spolupráci s poskytovatelem pracovních lékařských služeb zajistí vstupní prohlídky zaměstnanců.
- Zaměstnavatel ve spolupráci s poskytovatelem pracovních lékařských služeb zajistí preventivní prohlídky zdravotního stavu zaměstnanců pro posouzení jejich zdravotní způsobilosti k pracovní činnosti dle vyhlášky 79/2013Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

3.6 Stravování

Zaměstnavatel poskytuje z fondu sociálních a kulturních potřeb zaměstnancům příspěvek na stravování na jedno hlavní jídlo denně ve výši 37 Kč. Cena stravenky je 82,- Kč. Úhrada od zaměstnance je ve výši 45,- Kč.

3.7 Fond kulturních a sociálních potřeb

- 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.
- 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.
- Výdaje z fondu kulturních a sociálních potřeb lze uskutečňovat jen do výše volných finančních prostředků, plnění ze sociálního fondu není nárokové.
- Čerpání fondu se řídí Rozpočtem FKSP platným pro rok 2025, včetně jeho dodatků. Z FKSP lze čerpat na produkty na stáří, příspěvek na stravování (viz bod 3.6.), kulturní a sportovní akce pořádané zaměstnavatelem (možno čerpat i na vánoční kulturní posezení), teambuildingy.

4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

4.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 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.
- 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 prověrkách.

4.2 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:

- a) 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.
- b) Odstraňovat profesionální rizika, případně minimalizovat jejich intenzitu a dobu působením zaměstnance – zabezpečit realizaci opatření vyplývajících z hodnocení rizik:
 - Konkrétním, termínovaným technickým a organizačním opatřením k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a zdravého pracovního i životního prostředí.
 - 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.
 - Poskytováním mycích, čistících a desinfekčních prostředků.
 - Zaměstnavatel zajistí čištění pracovních oděvů poskytovaných jako OOPP.
 - Vybavit všechna pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci podle současných zdravotních doporučení, včetně prostředků umožňujících přivolat zdravotní službu.
- c) Vypracovat systém školení všech zaměstnanců v BOZP.
- d) Vypracovat systém kontroly stavu BOZP.
- e) 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.
- f) Zaměstnavatel zajistí smluvně lékaře pracovně lékařské péče.

4.3 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. Šetření úrazu nebo nemoci z povolání se zúčastní zástupce odborové organizace.

5 MZDOVÁ ČÁST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

5.1 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 jeho složku. Brání-li zaměstnavateli nedostatek finančních prostředků ve splatnosti platu do 15. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve které vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo některou jeho složku, je plat splatný nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku (§141 ZP).

6 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.

7 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 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.
- Změny nebo doplňky této kolektivní smlouvy musí být písemně odsouhlaseny zástupcem 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.
- 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.
- Všechny zákony zde uvedené platí ve znění pozdějších předpisů.

Ve Víceměřicích dne 19.3.2025

Podpisy oprávněných zástupců smluvních stran

základní organizace Odborového svazu
zdravotnictví a sociální péče České republiky,
Domov u rybníka Víceměřice, Víceměřice 32,
příspěvková organizace
798 26 Nezamyslice
IČO 445 93 601

Dita Milarová
předsedkyně OSSZ ZO
OSZSZ ČR

Domov u rybníka Víceměřice
příspěvková organizace
798 26 Víceměřice čp. 32
IČO 71197729

PhDr. Felipe Sánchez López,
MBA, MPH
statutární zástupce