Kolektivní smlouva

pro období od 1. 1. do 31. 12. 2013

Zdravotnická záchranná služba Kraje Vysočina, příspěvková organizace
se sídlem Vrchlického 61, 586 01 Jihlava,
IČ 47366630
zastoupená ředitelkou Ing. Vladislavou Filovou
(dále jen „zaměstnavatel“)
na straně jedné

a

Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Zdravotnická Záchranná služba Kraje Vysočina
se sídlem Vrchlického 61, 586 01 Jihlava
zastoupená předsedou Pavlem Zdražilem

a

Místní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Počátky
se sídlem Žižkova 708, 394 64 Počátky
zastoupená předsedou Jiřím Nováčkem

(dále jen odborové organizace)
na straně druhé

uzavírají níže uvedeného dne, roku a měsíce tuto kolektivní smlouvu:

1. Úvodní ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, platová a ostatní práva a pracovní podmínky zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a dále práva a povinnosti účastníků této smlouvy, tj. zaměstnavatele a odborových organizací.

2. Smluvní strany se zavazují:
   - vzájemně respektovat své postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
   - zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných nebo neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

3. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo zaměstnanců.

4. Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

I. Příslušnost odborového orgánu

1. Příslušnými odborovými orgány odborových organizací působících u zaměstnavatele jsou:
   - výbor odborové organizace ZO OSZSP ČR ZZS Kraje Vysočina
   - předseda MO OSZSP ČR Počátky

2. Zaměstnavateli budou při podpisu kolektivní smlouvy písemně sdělena jména členů příslušných odborových orgánů dle odst. 1. Veškeré změny těchto osob odborové organizace ohlásí bez zbytečného odkladu poté, co nastanou.

3. Smluvní strany jsou oprávněny jednat i prostřednictvím zástupců; o jejich účasti druhou stranu vždy předem vyrozumí. Zástupce kterékoli ze stran je povinen se druhé straně prokázat písemnou plnou mocí. Na účasti sdělovacích prostředků se strany vždy předem dohodnou .

II. Informování a projednání, souhlas odborových organizací

1. Zaměstnavatel bude odborové organizace informovat o těchto otázkách:
   a) nově vzniklé pracovní poměry, a to vždy do konce příslušného měsíce
   b) ukončené pracovní poměry, pokud se nejedná o případ projednání (odst. 2), a to vždy do konce příslušného měsíce
   c) vývoj platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek pro jednotlivé profesní skupiny, a to dvakrát ročně
   d) finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj
   e) činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj
   f) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osoba oprávněná jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích
   g) uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele
   h) základní otázky pracovních podmínek a jejich změn, a to vždy s dostatečným předstihem,
   i) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezuje diskriminaci
   j) nabídka volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele na dobu určitou
   k) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 – 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zvláštním zákonem
   l) záležitosti, které je zaměstnavatel povinen s odborovými organizacemi projednat (odst. 2)
   m) ostatní záležitosti dle zákoníku práce

Informace předává zaměstnavatel, pokud není u konkrétního ustanovení nebo v zákoníku práce uvedeno jinak, odborovým organizacím nejpozději do 60 dnů po skončení kalendářního pololetí.

2. Zaměstnavatel s odborovými organizacemi projedná následující otázky:
   a) ekonomická situace zaměstnavatele
   b) množství práce a pracovní tempo
   c) změny organizace práce
   d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců
   e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců
   f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením včetně podstatných náležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců
   g) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
   h) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, a to vždy s dostatečným předstihem
   i) opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním
   j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
   k) případný převod práv a povinností na jiného zaměstnavatele dle § 338 – 342 zákoníku práce, a to s dostatečným předstihem
   l) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 – 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zvláštním zákonem
   m) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, a to vždy předem
   n) ostatní zásadní záležitosti týkající se minimálně 5 zaměstnanců, a to s dostatečným předstihem

   Záležitosti zaměstnavatel s odborovými organizacemi projedná, pokud z konkrétních ustanovení nebo ze zákoníku práce nevyplývá jinak, nejpozději do 60 dnů po skončení kalendářního pololetí, a v případě změn, které se zaměstnanců významně dotýkají, i mimo tento termín.

3. Se souhlasem odborových organizací zaměstnavatel
   a) vydává pracovní řád a jeho dodatky
   b) dává výpověď členu orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a do 1 roku po jeho skončení (za souhlas se považuje i neposkytnutí písemného odmítnutí souhlasu ve lhůtě 15 dnů)
   c) vydává pravidla pro vytváření a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb
   d) vydává rozvrh čerpání dovolené; rozvrh předkládá odborovým organizacím ke schválení do 31. 3. Plán dovolených nebrání dohodě mezi zaměstnancem a příslušným vedoucím zaměstnancem o individuální úpravě nástupu dovolené.

4. Zaměstnavatel se zavazuje, že odborovým organizacím poskytne za každé kalendářní pololetí kopii rozboru hospodaření včetně účetní závěrky, kterou vymezuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Kopie rozboru hospodaření včetně účetní závěrky bude poskytnuta bez zbytečného odkladu nejpozději do šedesátého kalendářního dne po ukončení období, kterého se účetní závěrka týká.
   Účetní závěrka je nedílným celkem a tvoří ji:

a) rozvaha (bilance),
b) výkaz zisku a ztráty (výsledovka),
c) příloha, která vysvětluje a doplňuje informace obsažené v částech rozvahy a výkazu zisku a ztráty.
Účetní závěrka může zahrnovat i přehled o peněžních tocích nebo přehled o změnách vlastního kapitálu.

5. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci výroční zprávu po skončení roku (pokud ji bude zpracovávat), která obsahuje informace dané § 21 výše uvedeného zákona o účetnictví, a to do 30. května následujícího roku.

6. Zaměstnavatel poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období (1. pololetí, rok), které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o platových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy.

7. Při vyřizování písemných připomínek, podnětů a stížností se zaměstnavatel zavazuje písemně odpovídat do 30 dnů od podání.

8. Na žádost dotčeného zaměstnance přizve zaměstnavatel zástupce odborové organizace k jednání o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

III. Vytvoření podmínek pro činnost a chod odborových organizací

1. Na základě písemné dohody mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci, kteří jsou jejich členy, zabezpečí zaměstnavatel při splatnosti platu srážku členských příspěvků ve výši, kterou mu sdělí výbory odborových organizací. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na bankovní účet příslušné odborové organizace nejpozději v den následující po dni splatnosti mzdy.

2. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím v budově oblastního střediska ZZS KV v Havlíčkově Brodě místnost s nezbytným vybavením (telefon, počítač, tiskárna, internet), bude hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Odborové organizace mají tamtéž přístup ke kopírce a faxu. Na každé pracoviště zaměstnavatel na žádost pořídí nástěnku pro potřeby odborové organizace. Bezplatně poskytne přístup k elektronické poště a do sítě internet.

3. Zaměstnavatel poskytne z fondu kulturních a sociálních potřeb (dle § 13 vyhl. 114/2002 Sb.) příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů (zejm. odborná a odborová literatura). Zaměstnavatel úhradu provede na základě předložení dokladu o zaplacení, nejpozději do 14 dnů. Maximální výše příspěvku se řídí rozpočtem fondu kulturních a sociálních potřeb.

4. Uvolňování zaměstnanců z práce k výkonu funkce v odborech se řídí ustanovením § 203 zákoníku práce.

IV. Právo kontroly

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad dodržováním právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků z kolektivní smlouvy dle § 321 zákoníku práce a právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle § 322 zákoníku práce.

3. Pracovněprávní nároky a pracovní podmínky

I. Pracovní poměr

Celková doba, na niž může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, se řídí zákoníkem práce.

II. Odstupné

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem (případně dohodou) z důvodu dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, přísluší 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.
2. Zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením dle § 56 zákoníku práce, přísluší při skončení pracovního poměru náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby - tedy 2 měsíce.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnavatel zcela zprostí své odpovědnosti dle § 367 odst 1, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

III. Pracovní doba a přestávky v práci

1. Pracovní doba v jednotlivých pracovních režimech (nepřetržitý, jednosměnný) se řídí ustanoveními pracovního řádu.

2. Členové výjezdových skupin a operátoři zdravotnického operačního střediska vykonávají práci, která nemůže být přerušena (§ 88 odst. 1 věta 2.). Z toho důvodu nečerpají během směny přestávku v práci, poskytuje se jim však přiměřená doba na oddech a jídlo.

3. Rozpis směn budou mít zaměstnanci k dispozici nejpozději 14 dní před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Rozpis musí být zpracován tak, aby v průměru splňoval stanovenou týdenní pracovní dobu; tím není dotčeno právo zaměstnavatele

nařídit zaměstnanci práci přesčas. Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště se řídí pracovním řádem.

4. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozsahu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje 1.1.2013.

IV. Práce přesčas

1. Zaměstnavatel může nařídit práci přesčas za podmínek § 93 zákoníku práce, tj. 150 hodin ročně. Další práci přesčas může se zaměstnancem dohodnout.

2. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru přesáhnout 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3. Období, ve kterém další dohodnutá práce přesčas nesmí v průměru přesáhnout 12 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

V. Překážky v práci

1. Mimo nároky zaručené zákoníkem práce (§191, §199, §200-205) a dalšími právními předpisy (NV 590/2006 Sb.), zaměstnanec obdrží další pracovní volno bez náhrady mzdy při úmrtí manžela/manželky, registrovaného partnera/partnerky, druha/družky nebo dítěte, a to v délce až dva dny.

2. Na základě písemné žádosti může zaměstnavatel po dohodě s přímým nadřízeným zaměstnance poskytnout z důležitých důvodů další neplacené volno.

3. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou poruchu zařízení, kterou nezavinil, nebo pro prostoj způsobený výpadkem dodávky pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

4. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

VI. Odškodnění v případě smrtelného pracovního úrazu

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout jednorázové odškodnění manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům/rodiči zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

VII. Dodatková dovolená

Dodatková dovolená v délce 1 týdne přísluší dle § 215 odst.2 písm.i) zdravotnickým pracovníkům vykonávajícím činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

VIII. Odchodné

Zdravotnickému pracovníkovi, který vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby po dobu 15 let a dosáhl věku 50 let, přísluší dle §28a zákona 374/2011 Sb. při skončení pracovního poměru odchodné. Odchodné se nevyplatí pokud dojde k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí z důvodů, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Základní výše odchodného činí jeden průměrný měsíční výdělek zaměstnance. Za každý ukončený rok nad dobu 15 let se odchodné zvyšuje o jednu třetinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Maximální výše odchodného činí šestinásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Započitatelná doba, po kterou zdravotnický pracovník vykonával zdravotnické povolání v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby jako člen výjezdové skupiny nebo zdravotnického operačního střediska zdravotnické záchranné služby, se považuje doba po 6. září 1992.

4. Platové podmínky zaměstnanců

I. Platová třída

1. Zařazování do platové třídy má v souladu s nařízením vlády 564/2006 Sb. tyto podmínky:
   a) výkon práce zařazené dle katalogu prací do určité platové třídy (pokud zaměstnanec vykonává práci uvedenou u více platových tříd, má přednost nejvyšší platová třída), a zároveň
   b) splnění potřebného vzdělání (§ 2 odst. 1 nař. vl.).

2. Zaměstnavatel může výjimečně zařadit zaměstnance i do třídy, pro niž nesplňuje potřebné vzdělání dle §2 odst. 1, pokud zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání
   a) až na dobu 4 roků
   b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

II. Platový stupeň

1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe.

2. V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce,

pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

3. V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

4. Ostatní pravidla pro započet a odečet praxe se řídí nařízením vlády 564/2006 Sb.

5. Zaměstnancům zařazeným do 1. – 5. platové třídy bude stanoven plat v 6. platovém stupni dané platové třídy bez ohledu na započitatelnou praxi.

III. Příplatky k platu

1. **Osobní příplatek** bude přiznán zaměstnancům, a to vždy na dobu jednoho roku, zpravidla od 1. 3. do 28. 2. podle pravidel, která zaměstnavatel stanoví před počátkem hodnoceného období a zaměstnance s nimi předem seznámí. Nadřízení pracovníci zaměstnance mohou příplatek podle stejných pravidel v průběhu roku zvýšit nebo snížit. Vždy před stanovením osobního příplatku proběhnou osobní hodnotící pohovory se zaměstnanci, jejichž výstup bude jedním z podkladů pro stanovení výše osobního příplatku.

2. **Zvláštní příplatek za práci v nepřetržitém provozním režimu** (§ 8 nař. vl.) náleží
   - členům výjezdových posádek ve výši 400,- Kč
   - operátorům ZOS ve výši 400,- Kč

3. **Zvláštní příplatek pro členy výjezdových skupin ZZS** (§ 8 nař. vl.) náleží
   - členům posádek RZP, RLP, RV ve výši 1500,- Kč
   - členům posádek RZP, RLP, RV a zároveň LZZS ve výši 1800,- Kč

4. **Příplatek za vedení**
   Příplatek za vedení náleží za podmínek a v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.

IV. Odměny

1. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

2. Zaměstnavatel poskytne odměnu zaměstnanci
   - při dovršení věku 50 let ve výši 3 500,- Kč
   - při prvním odchodu do starobního důchodu ve výši 5 500,- Kč

   Odměnu nelze poskytnout zpětně (tj. tehdy, pokud zaměstnanec dosáhl výročí před nabytím účinnosti této kolektivní smlouvy). Podmínkou pro udělení odměny je pracovní poměr zaměstnance v rozsahu minimálně jedné poloviny úvazku k datu, k němuž odměna náleží.

V. Splatnost platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to 13. kalendářní den následujícího měsíce. Pokud tento den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, je plat splatný v poslední předchozí pracovní den.

VI. Cestovní náhrady

1. Pracovní cesta a cesta mimo pravidelné pracoviště se řídí zákoníkem práce. Stravné činí:
   70,- Kč při cestě od 5 do 12 hodin
   105,- Kč při cestě delší než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin
   160,- Kč při cestě delší než 18 hodin

2. Poskytuje-li se zaměstnanci během cesty jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá, krátí se mu stravné podle pravidel § 176 odst. 3 a 4.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Tuto povinnosti stanoví a konkretizuje do pracovních náplní vedoucích i řadových zaměstnanců.

2. Zaměstnavatel ve vnitřních předpisech stanoví pracovní postupy a organizační opatření, kterými zajistí BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Vnitřní předpis vždy uvádí, který zaměstnanec odpovídá za dodržování těchto postupů a opatření a za jejich kontrolu.

3. Nejméně 30 dnů před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP.

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

5. Zaměstnavatel zajistí písemnou smlouvou pracovnělékařskou péči. Zaměstnancům bez odkladu oznámí, které zdravotnické zařízení pro ně tuto péči zabezpečuje.

6. Zaměstnavatel vypracuje a reviduje vnitřní předpis k přidělování osobních pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Návrh předpisu o poskytování OOPP (i případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici) zaměstnavatel předloží k projednání odborové organizaci.

7. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací způsob provádění kontrol k dodržování povinností zaměstnanců včetně povinnosti dodržování zákazu kouření a návrhu způsobu postihu zaměstnanců, kteří poruší svoje povinnosti.

8. V měsíci říjnu provede zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele. Výsledky kontroly a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad projedná zaměstnavatel bezprostředně po skončení prověrek s odborovou organizací a harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZO do 30 dnů po ukončení prověrek ke schválení.

9. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách státního odborného dozoru nad BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupcům odborové organizace se kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

10. Zaměstnavatel zástupcům odborové organizace, pověřeným kontrolou nad stavem BOZP umožní jedenkrát ročně účast na školení BOZP pořádaném odborovým svazem.

6. Sociální podmínky zaměstnanců

I. Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) se řídí Zásadami pro tvorbu, používání a hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb (dále jen Zásady FKSP).

II. Závodní stravování

Závodní stravování se řídí příslušnými právními předpisy a Zásadami FKSP.

III. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců

1. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro rychlou adaptaci nastupujících zaměstnanců (zejm. tzv. adaptační proces) a pro prohlubování kvalifikace pro práci ve zdravotnictví.

2. Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu o zvýšení kvalifikace, nebo o prohloubení kvalifikace, pokud náklady na něj dosahují nejméně 75 000,- Kč. V této dohodě se zaměstnavatel zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a hradit náklady s tím spojené, které budou v dohodě vymezeny, a zaměstnanec se zaváže setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu (nejdéle pět let), nebo uhradit náklady, které zaměstnavatel na zvýšení, resp. prohloubení kvalifikace vynaložil.

7. Závěrečná ustanovení

I. Změna a doplnění kolektivní smlouvy

O změně či doplnění kolektivní smlouvy se bude jednat na návrh kterékoli smluvní strany. Změny či dodatky musí být dohodnuty písemně a opatřeny podpisy smluvních stran.

II. Účinnost kolektivní smlouvy

Tato smlouva se uzavírá na dobu od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013.

III. Seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel zajistí umístění kolektivní smlouvy na intranet organizace, bez zbytečného odkladu, pro seznámení zaměstnanců s jejím obsahem. Zaměstnanci přijímaní nově do pracovního poměru se s kolektivní smlouvou vždy seznámí před podpisem pracovní smlouvy.

V Jihlavě dne 12.12.2012

……	……	……
za MO OSZSP ČR Počátky	za ZO OSZSP ČR ZZS KV	za ZZS Kraje Vysočina p.o.