

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

pro rok 2017

uzavřená

mezi

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Havlíčkův Brod,
Žižkova 1018, PSČ 581 53, IČ 60128461**

**ZO OS pracovníků dopravy, Správa a údržba silnic Jihlava, se sídlem
Jihlava, Kosovská 16, PSČ 586 01, IČ 61737992**

**ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic, se sídlem Pelhřimov,
Myslotínská 1887, PSČ 393 01, IČ 60662549**

**ZO PRACOVNÍKŮ SPRÁVY SILNIC, se sídlem Třebíč, Horka-Domky,
HROTOVICKÁ 1102, PSČ 674 01, IČ 47442921**

**ZO OS prac. dopravy, siln. hosp. a autoopr. Čech a Moravy - Správa a
údržba silnic, se sídlem Jihlavská 1, Žďár nad Sázavou, 59114, IČ
48896063**

a

**Krajskou správou a údržbou silnic Vysočiny,
příspěvkovou organizací**

Kolektivní smlouva na rok 2017

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Havlíčkův Brod,
Žižkova 1018, PSČ 581 53, IČ 60128461
zastoupená Vladislavem Peškem – předsedou
dále jen odborová organizace HB**

**ZO OS pracovníků dopravy, Správa a údržba silnic Jihlava, se sídlem
Jihlava, Kosovská 16, PSČ 586 01, IČ 61737992
zastoupená Bohuslavem Cvakem – předsedou
dále jen odborová organizace JI**

**ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic, se sídlem Pelhřimov,
Myslotínská 1887, PSČ 393 01, IČ 60662549
zastoupená Iljou Sedlákem – předsedou
dále jen odborová organizace PE**

**ZO Pracovníků správy silnic se sídlem Třebíč, Horka-Domky, Hrotovická
1102, PSČ 674 01, IČ 47442921
Zastoupená Petrem Skřivánkem – předsedou
Dále jen odborová organizace TR**

**ZO OS prac. dopravy, siln. hosp. a autoopr. Čech a Moravy - Správa a
údržba silnic, se sídlem Jihlavská 1, Žďár nad Sázavou, 59114, IČ
48896063
zastoupené předsedy jednotlivých základních organizací
zastoupená Vitem Kostečkou – předsedou
dále jen odborová organizace ZR**

a

**Krajská správa a údržba silnic Vysočiny, příspěvková organizace se
sídlem Kosovská 1122/16, 586 01 Jihlava, IČO: 00090450
zastoupená: Ing. Janem Míkou - ředitelem organizace**

uzavírají

tuto kolektivní smlouvu.

Obsah kolektivní smlouvy

A. Základní ustanovení

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Zákaz diskriminace
- A.3. Rozsah platnosti a účinnosti
- A.4. Všeobecná ustanovení
- A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
- A.6. Závazky zaměstnavatele
- A.7. Právo spolurozhodování
- A.8. Právo na projednání
- A.9. Právo na informování
- A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele
- A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A.12. Zaměstnanost
- A.13. Povinnosti vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele
- A.14. Povinnosti zaměstnanců

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru
- B.2. Pracovní podmínky
- B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B.4. Změny pracovního poměru
- B.5. Ukončení pracovního poměru
- B.6. Pracovní poměr na dobu určitou

C. Sociální oblast

- C.1. Pracovní doba
- C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno
- C.3. Zdravotní péče
- C.4. Rekreační péče zaměstnanců
- C.5. Závodní stravování
- C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C.7. FKSP (vyhláška č. 114/2002 Sb., v platném znění)

D. Zásady pro poskytování platu

- D.1. Základní principy odměňování
- D.2. Základní plat – platové tarify
- D.3. Zařazování zaměstnanců
- D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění
- D.5. Odměna za pracovní pohotovost
- D.6. Plat při výkonu jiné práce
- D.7. Náhrada platu při prostoji
- D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech
- D.9. Fond odměn
- D.10. Cestovní náhrady
- D.11. Průměrný výdělek
- D.12. Plat a náhrada platu

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- E.1. Závazky zaměstnavatele
- E.2. Závazky Odborové organizace

F. Oblast pracovněprávní

- F.1. Pracovní řád
- F.2. Právní a znalecká pomoc
- F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům
- F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

G. Závěrečná ustanovení

H. příloha – Vysvětlení daných paragrafů

I. Příloha – Rozpočet FKSP pro rok 2017

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů, práv a povinností smluvních stran mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, týkající se zejména pracovněprávních, sociálních a mzdových nároků, které je třeba dodržovat v zájmu uspokojování potřeb, práv a zájmů obou smluvních stran.

Při uzavření kolektivní smlouvy a případných kolektivních sporech o její dodatky či změny vycházejí smluvní strany ze zákona o kolektivním vyjednávání, z ustanovení zákoníku práce (dále jen „ZP“), z kolektivní smlouvy vyššího stupně a dalších obecně závazných právních předpisů.

A.2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy, žádného ze zaměstnanců z důvodů uvedených v § 16 a § 17 ZP.

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“) nabývá platnosti i účinnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran a uzavírá se na dobu určitou do 31. 12. 2017.
2. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. 12. 2017 prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. 3. 2018.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastoupenými výbory ZO HB, JI, PE, TR a ZR budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí příslušnými ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. v platném znění.
2. Tato Kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely, ale i pro jejich případně právní nástupce (§ 338 až 341 ZP).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu na změnu nebo doplnění kolektivní smlouvy je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy orgánů odborových organizací (HB, JI, PE, TR a ZR), kteří působí u zaměstnavatele a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení. (§ 61 ZP).

A.6. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován (zák. č. 2/1993 Sb., zák. č. 83/1990 Sb., v platném znění).
2. Jednat s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat odborové organizace HB, JI, PE, TR, ZR a spolurozhodovat s těmito odborovými organizacemi o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
4. Podávat odborovým organizacím HB, JI, PE, TR a ZR oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil zaměstnavatel na základě jejich návrhů.
5. Projednávat případy stanovené zákonem a touto KS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR spolurozhodují v případech stanovených zákonem a dále v následujících otázkách dohodnutých v KS :

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem
3. Při stanovení přidělu do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.

A.8. Právo na projednání

Odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR mají právo na to, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 ZP) projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem. Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím

zaměstnavatele v předmětné věci. Smluvní strany se dohodly, že zápis o projednání vyhotoví zaměstnavatel.

A.9. Právo na informování

Odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR mají právo na informace (dle § 287 a 279 ZP).

1. Zaměstnavatel bude v dohodnutých termínech informovat odborové organizace o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, o pohotovosti a o stavu pracovních sil.
2. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, případně k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby je mohly odborové organizace posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet pro činnost odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR materiální a organizační podmínky, a to:

1. Dle provozních možností jim poskytne zaměstnavatel na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniku, kterou má k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb (§277 ZP).
2. **Zaměstnavatel má svá pracoviště i mimo své sídlo a po dohodě s odborovými organizacemi uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění nezbytného styku s odboráři na těchto pracovištích, a to ve smyslu příslušných ustanovení ZP (§§ 151-189).**
3. Odborovým funkcionářům zaměstnavatel poskytne pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu. Volno poskytne zaměstnavatel také členům odborových organizací za účelem účasti delegovaných členů odborové organizace na pohřbu spoluzaměstnance.
4. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude vyřizovat srážkou z platu vybírání odborových příspěvků a zasílat je na účty jednotlivých základních organizací do příslušného peněžního ústavu.

A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v KSÚS Vysočiny ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat (informační nástěnky jednotlivých organizačních složek). U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav.

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR, pokud o to bude požádán, nejméně však 2x za rok o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech s případy rozvázání pracovního poměru.
2. **Zaměstnavatel je povinen projednat** s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR výpověď podle § 52 ZP a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP.
3. Pokud budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle §§ 62 až 64 ZP, zaměstnavatel bude odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR předem písemně informovat a projedná tyto změny 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně odborové organizace informovat. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 ZP.

A.13. Povinnosti vedoucích pracovníků zaměstnavatele

1. Zabezpečovat podřízeným zaměstnancům odměňování v souladu s pracovní smlouvou, mzdovými předpisy a vnitřním platovým předpisem, platnými pro provádění této pracovní činnosti.
2. Seznamovat podřízené zaměstnance s právními, pracovními a dalšími předpisy platnými pro výkon práce na daném pracovišti.
3. Vedoucí zaměstnanci počínaje mistrem, jsou oprávněni vydat pokyny k šetření, zda podřízení pracovníci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných látek.
4. Vedoucí cestmistrovství a mistři jsou povinni zajistit pracovní nástroje a vybavení včetně ochranných pomůcek. Za jejich ztrátu, případné znehodnocení však odpovídá zaměstnanec, který je k pracovní činnosti převzal.

A.14. Povinnosti zaměstnanců

1. **Zaměstnanci jsou povinni** plnit základní zadané úkoly při dodržení kvality a zásad hospodárnosti.

Dále jsou zaměstnanci povinni:

- využít všech osobních znalostí a schopností důsledně plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a pracovního zařazení,
- absolvovat kurzy a školení směřující ke zvýšení osobní kvalifikace, rekvalifikace, příp. další činnosti dle potřeb zaměstnavatele.

3. Zaměstnanci, kteří jsou uznáni práceneschopnými, jsou povinni řádně dodržovat stanovený léčebný režim.

V souladu se zákonem č. 187/2006 Sb. §65 odst.2 písm.c) je umožněno zaměstnavateli kontrolovat zaměstnance **v období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti**, zda dodržuje povinnosti stanovené v § 56 odst. 2, písm. b) tohoto zákona. Dále toto řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde v odst. 6 §192 je umožněno kontrolovat zaměstnance v pracovní neschopnosti v období prvních 14 dnů.

Zjistí-li zaměstnavatel nebo OSSZ porušení léčebného režimu, rozhodne zaměstnavatel o snížení nebo odebrání náhrady mzdy a při hrubém porušení o výpovědi (§ 52 písm. h) ZP). Při prokázaném porušení léčebného režimu nebude odborová organizace poskytovat zaměstnancům pomoc nad rámec zákonných předpisů.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nebo vedoucího zaměstnance jmenuje v souladu s § 33 ZP nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. K jejím základním náležitostem patří:
 - a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti,
 - b) místo výkonu práce,
 - c) den nástupu do práce,
 - d) dohodnuté platové podmínky
 - e) další podmínky, které budou závazně dohodnuty při uzavření pracovní smlouvy

B.2. Pracovní podmínky

Při posuzování práce mužů a žen nesmí být nikdo zvýhodněn co do pracovních podmínek, odměňování, při zařazování do funkcí, přijímání nebo propouštění z práce vzhledem ke svému pohlaví. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovní právními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, v souladu s § 231 až § 235 ZP, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu v těchto případech:
 - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
 - c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
2. V případě podle bodu 1 písm. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením dle příslušného právního předpisu.
3. V případě bodu 1 písm. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

B.4. Ukončení pracovního poměru

1. Ukončení pracovního poměru, organizační změny a přeložení zaměstnance se řídí příslušnými ustanoveními ZP. Důvodem ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele **n e m ů ž e** být:
 - a) členství zaměstnance v odborové organizaci nebo účast na odborové práci mimo pracovní dobu, nebo se souhlasem zaměstnavatele v pracovní době,
 - b) skutečnost, že zaměstnanec v dobré víře podal stížnost nebo se podílel na akcích proti zaměstnavateli pro údajné porušení zákonů,
 - c) náboženské vyznání, politické přesvědčení, pohlaví, rasa, barva pleti, národnost nebo sociální původ.
2. V návrhu na ukončení pracovního poměru, který zaměstnavatel předkládá odborovým organizacím HB, JI, PE, TR a ZR, je povinen uvést důvody, které jsou rozhodné pro jeho skončení a tento návrh odůvodní.
3. Jde-li o člena orgánu odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat o předchozí souhlas příslušnou odborovou organizaci. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Bez souhlasu příslušné odborové organizace je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Tuto neplatnost však v případě sporu musí vyslovit soud.
4. Zaměstnavatel může použít souhlasu odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR s ukončením pracovního poměru zaměstnance, člena orgánu odborové organizace jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. (§ 61, odst. 3 ZP)
5. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52, písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 ZP) náleží těmto zaměstnancům odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru u Krajské správy a údržby silnic Vysočiny, příspěvkové organizace	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestinásobek

6. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm. e) ZP nebo

- dohodou z týchž důvodů, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jako v bodě 6.
7. Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti dle § 367 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřisluší.
 8. V případě odvolání jmenovaného zaměstnance z místa, které nebude zrušeno, nabídne zaměstnavatel zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. V takovém případě zaměstnanci vzniká nárok na odchodné ve výši dle tabulky uvedené v odstavci 6 tohoto článku.
 9. V dalších případech ukončení pracovního poměru blíže touto smlouvou nespécifikovaných se budou smluvní strany řídit příslušnými ustanoveními ZP.

B.5. Pracovní poměr na dobu určitou

Zaměstnavatel s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR uzavírá v souladu s § 39, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. dohodu, která umožňuje opakovaně, tzv. „řetězit“, pracovní poměry na dobu určitou za splnění následujících podmínek:

- a) pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody zvláštní povahy práce a nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance na dobu neurčitou. Jedná se konkrétně o práce související s prováděním zimní údržby silnic dle „Plánu zimní údržby“, ve smyslu vyhl. č.104/1997 Sb.
- b) zaměstnavatel uplatní při uzavírání těchto pracovních poměrů zásadu přiměřenosti, tj. uzavře pracovní smlouvu na celou dobu sezónních prací (nikoliv po měsících)
- c) uvedený postup se bude týkat okruhu zaměstnanců vykonávajících druh práce:
 - řidič silničních motorových vozidel a obsluha silničních strojů
 - silničář

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Délka pracovní doby činí u KSÚS Vysočiny 40 hodin týdně a rozvrhuje se do pětidenního pracovního týdne (včetně přestávků na jídlo a oddech v trvání 30 minut, která se nezapočítává do pracovní doby). Zaměstnanci zařazení v ZÚS a vrátní nastupují dle rozvrhu směn a týdenní délka pracovní doby je krácená v souladu se ZP.

*Celoroční pracovní doba je od **7:00 do 15:30***

*V období od 1. 5. 2017 do 31. 8. 2017 je od **6:00 do 14:30***

Z této pracovní doby jsou umožněny následující výjimky:

- nerovnoměrně rozvržená pracovní doba,
- změněná pracovní doba,
- rovnoměrně rozvržená,
- kratší pracovní doba,
- pružná pracovní doba nerovnoměrně rozvržená.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba (potřeba zaměstnavatele)

Na základě návrhu vedoucího cestmistrovství nebo provozního náměstka může být některým zaměstnancům útvaru provozního rozvržena pracovní doba nerovnoměrně. Okruh zaměstnanců, kterých se nerovnoměrně rozvržená pracovní doba týká a období, na které se nerovnoměrně rozvržená pracovní doba vztahuje, oznámí zaměstnavatel zaměstnancům nejméně 14 dní před nástupem na takto rozvrženou pracovní dobu.

Změněná pracovní doba (potřeba zaměstnavatele)

V případě provozní potřeby zaměstnavatele se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na změně počátku a konce pracovní doby na přechodnou dobu, a to jak s pracovní dobou rovnoměrně rozvrženou, tak nerovnoměrně rozvrženou. Součástí změněné pracovní doby je neplacená přestávka v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Kratší pracovní doba (na žádost zaměstnance)

Zaměstnanec může požádat o kratší pracovní dobu. Ve své žádosti uvede důvod, požadovaný začátek a konec pracovní doby. Součástí kratší pracovní doby je neplacená přestávka v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Povolení kratší pracovní doby je možné jen tehdy, nenaruší-li řádný provoz v organizaci. Odměňování kratší pracovní doby řeší § 80 ZP. Za důvody k poskytnutí kratší pracovní doby se považují zejména zdravotní stav žadatele a péče o dítě.

Změněná pracovní doba (na žádost zaměstnance)

Zaměstnanec může požádat o změnu začátku a konce pracovní doby s pracovní dobou rovnoměrně i nerovnoměrně rozvrženou. Zaměstnavatel umožní změnu pracovní doby zaměstnance pouze v případě, že nebude narušen řádný provoz organizace. Součástí změněné pracovní doby je neplacená přestávka v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Pružná pracovní doba s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (stanovená zaměstnavatelem nebo na žádost zaměstnance)

Zaměstnavatel může stanovit určitému okruhu zaměstnanců pružnou pracovní dobu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo zaměstnanec může požádat o stanovení pružné pracovní doby s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Součástí pružné pracovní doby je neplacená přestávka v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin. Do odpracované doby se započítávají ucelené čtvrt hodiny.

Stanovení pružné pracovní doby je možné pouze v případě, že nebude narušen řádný provoz organizace.

Při pružném rozvržení pracovní doby je průměrná pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období tří kalendářních měsíců ve smyslu § 85, odst. 4 zákoníku práce.

Základní část pružné pracovní doby je stanovena:

Od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 od 7:00 hodin do 12:00 hodin.

Volitelná doba počátku směny je stanovena:

Od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 od 6:00 hodin do 7:00 hodin.

Volitelná doba konce směny je stanovena:

Od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 od 12:00 hodin do 18:00 hodin.

2. Případné změny navrhuje přímí nadřízení zaměstnanců, příslušní náměstci dávají k navrhovaným změnám své stanovisko a schvaluje je ředitel KSÚS Vysočiny po projednání s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR. Následně pak bude vydán dodatek ke KS na rok 2017.
3. Odchylky z této pracovní doby na žádost zaměstnance (zkrácenou či pružnou pracovní dobu) povoluje vedoucí výrobního oddělení u dělnických kategorií a ředitel organizace u THP.
4. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období se řídí NV č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (NV č. 589/2006 Sb., Hlava II, § 9, 10 a 11).
5. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace

nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.

6. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.
7. **Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.**
8. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
9. Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.
10. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit alespoň 105 hodin celkem.
11. Noční práce je práce vykonávaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 ZP).

C.2. Dovolená (§ 211 a násl. ZP) a pracovní volno

1. Výměra dovolené podle § 213, odst. 1 ZP činí 4 týdny za kalendářní rok. Podle § 213, odst. 2 ZP přísluší zaměstnancům KSÚS Vysočiny (§109, odst. 3, písm. d) dovolená o jeden týden delší než základní výměra dovolené. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v ZP:
 - doba účasti v zákonné stávce,
 - doba výluky.
2. Vedení organizace může po projednání a dohodě s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR dodatečně nařídit až jednotýdenní dovolenou dle potřeb organizace.
3. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud v tom zaměstnavateli nebrání naléhavé provozní důvody nebo překážky na straně zaměstnance. Nevyčerpaná část ze vzniklého nároku na rok 2017 bude řešena v souladu s ustanoveními § 217 - § 219 ZP.

Smluvní strany se dohodly na zásadě, že lze převést nevyčerpanou dovolenou, kterou nebylo možné vyčerpat podle písemného rozvrhu v kalendářním roce z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů zaměstnavatele s tím, že zaměstnanci je určeno tuto převedenou dovolenou vyčerpat do 30. 6. následujícího kalendářního roku. Povolit převedení dovolené může zaměstnavatel na základě posouzení důvodů uvedených v písemné žádosti zaměstnance.

4. Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce ženám a osamělým mužům, pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud o to požádají a pokud tomu nebudou bránit provozní důvody.
5. Na pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
6. Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v příloze NV č. 590/2006 Sb., kterým se provádí ZP, se zvyšují nad rámec tohoto předpisu, a to:

➤ **S náhradou platu**

- a) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči o 9 dnů v kalendářním roce. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků.
- b) Při úmrtí manžela (ky), druha (družky) nebo dítěte o jeden den.
- c) V souvislosti s narozením vlastního dítěte o jeden den.
- d) Na dobu nezbytně nutnou při rehabilitaci ze zdravotních důvodů.
- e) V rozsahu maximálně tří dnů v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice zaměstnance na základě písemné žádosti potvrzené přímým nadřízeným (v případě náhlé indispozice potvrzené po ukončení indispozičního volna, v tomto případě oznamuje zaměstnanec zahájení čerpání volna nadřízenému bez zbytečného odkladu telefonicky), s náhradou ve výši 60 % průměrného výdělku a s právem kontroly zaměstnavatelem v místě trvalého bydliště zaměstnance, při zneužití volna pod sankcí odejmutí zbývajících nároku na indispozici volno.

➤ **Bez náhrady platu**

- a) Na základě žádosti zaměstnance jeden den v měsíci (pokud má zaměstnanec již vyčerpanou řádnou dovolenou pro rok 2017) a nebrání tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele.
- b) Na základě žádosti zaměstnanců pečujících o děti, které nedosáhly věku 10 let dva týdny v kalendářním roce, a to k další péči o tyto děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody.

C.3. Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel smluvně zajistí pro zaměstnance poskytování pracovnělékařských služeb a uhradí v jejím rámci mimo profesní prohlídky:
 - a) vstupní lékařské prohlídky,
 - b) periodické prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práci

v kategorii první:

 1. jednou za 6 let, nebo
 2. jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku

v kategorii druhé:

 1. jednou za 5 let, nebo
 2. jednou za 3 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku

v kategorii druhé rizikové a kategorii třetí

jednou za 2 roky

 - u řidičů z povolání nad 50 let věku každý rok
 - u zaměstnanců v pracovněprávním vztahu pracujícím v noci a u mladistvých každý rok

c) výstupní lékařské prohlídky (vyjma zaměstnance vykonávající práce zařazené do kategorie první).
2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat příslušné kurzy či školení.
3. Zaměstnavatel uhradí všem stávajícím zaměstnancům KSÚS Vysočiny, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u něhož je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, náklady na pravidelnou lékařskou prohlídku ve smyslu § 87 odst. 1 písm. b) zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu.
4. Organizace uhradí zaměstnanci náklady na základní očkování proti klíšťové encefalitidě u dvou dávek (1x z provozních nákladů a 1x z FKSP). U pravidelného přeočkování uhradí tuto dávku z FKSP.

C.4. Rekreační péče zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se zavazuje k zabezpečení provozu zařízení pro podnikovou rekreaci. Organizování a spolurozhodování při výběru účastníků rekreace je v pravomoci výborů odborových organizací HB, JI PE, TR a ZR.
2. **Způsob organizování a hrazení rekreační péče je upraveno v příloze I.**

C.5. Závodní stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) stravování na pracovištích KSÚS Vysočiny, kde má pro závodní stravování vytvořené podmínky.
2. Příspěvek na stravu od organizace se řídí obecnými právními předpisy. Z prostředků FKSP se poskytuje příspěvek na stravu dle platné kalkulace.
3. **Bližší podmínky, způsob poskytování a hrazení závodního stravování je upraveno v příloze I.**

C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

C. 7. FKSP (vyhl. č. 365/2010 Sb.)

1. Tvorba FKSP

Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR, bude tvořen základním přidělem do tohoto fondu ve výši minimálně 1% z vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků v roce 2017.

Zaměstnavatel spolu s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR sestaví rozpočet FKSP a vypracuje zásady pro jeho čerpání.

Tento rozpočet je součástí této kolektivní smlouvy KSÚS Vysočiny pro rok 2017.

2. Čerpání FKSP

Způsob a zásady čerpání FKSP jsou uvedeny v příloze I.

3. Pokud zaměstnanci prostřednictvím své odborové organizace vyjádří požadavek, aby došlo k vytvoření dílčích rozpočtů FKSP s dohodnutým čerpáním, zaměstnavatel jim vyhoví a v KS dílčí rozpočty a čerpání sjedná. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců KSÚS Vysočiny se řídí:
 - zákonem č. 262/2006 Sb., ZP,
 - NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnavatel se zavazuje, že učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2017 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D), na které se vztahuje tato kolektivní smlouva, minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2017 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2016.

Smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2017 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této kolektivní smlouvy, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2017, pokud toto umožní rozpočtová opatření zřizovatele v roce 2017 vůči organizaci.

D.2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny v příloze č. 1 NV č. 278/2015 Sb., kterým se mění NV č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění.

D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Podle NV č. 564/2006 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání výjimečně zařadit podle § 3, odst. 3 i do vyšší platové třídy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 NV č. 564/2006 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

1. Příplatky za vedení jsou stanoveny v § 124 ZP.
2. **Osobní příplatek**
 - a) Příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131, odst. 1 ZP).
 - b) Zaměstnanec, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131, odst. 2 ZP).
 - c) O zvýšení nebo snížení, případně odejmutí osobního příplatku zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených v předchozích bodech a) a b).
3. **Příplatek za práci v noci**

V souladu s § 125 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příplatek, a to ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.
4. **Příplatek za práci v sobotu a neděli**

V souladu s § 126 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příslušný příplatek, a to ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.
5. **Plat a náhradní volno za práci přesčas**

V souladu s § 127 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas zvýšení platu o příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas, příslušné zvýšení dle předchozího odstavce a), pak zaměstnanci nepřisluší.
6. **Plat a náhradní volno za práci ve svátek**
 - a) V souladu s § 135 ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, nebo v jinak dohodnuté době.
 - b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.
 - c) Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se jeho plat nekrátí.
7. **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

(§ 128 ZP a §7 NV č. 564/2006 Sb.)

 - a) Zaměstnanec, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, přísluší příplatek ve výši 900 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v NV č. 567/2006 Sb.

- b) Výši příplatku za práci zaměstnance ve ztíženém pracovním prostředí určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.
- 8. Zvláštní příplatek** (§ 129 ZP a NV č. 564/2006 Sb.)
- a) Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek 400 Kč měsíčně.
 - b) Zaměstnanci, který vykonává práce zařazené ve II. skupině přísluší příplatek 600 Kč měsíčně.
 - c) Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu přísluší zvláštní příplatek 1000 Kč měsíčně.
- 9. Příplatek za rozdělenou směnu** (§ 130 ZP)
- a) Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
 - b) Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo její souhrn činí alespoň 2 hodiny.

D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP)

1. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
3. Za dobu pracovní pohotovosti v zimním období přísluší zaměstnanci odměna ve výši 30 % průměrného výdělku.
4. Za dobu pracovní pohotovosti v letním období přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.
5. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat a odměna za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
6. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)

D.6. Plat při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, za níž přísluší nižší plat z důvodů uvedených v § 41, odst. 1, písm. a) až d) a odst. 4 ZP, přísluší mu po dobu převedení k platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

D.7. Náhrada platu při prostoji

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100% jeho průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
3. Vymezí-li zaměstnavatel v dohodě s příslušnými odborovými orgány odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR vážné provozní důvody, pro které nemůže KSÚS Vysočiny přidělovat zaměstnanci práci (např. z technologických důvodů v období s nižší spotřebou práce, atp.), jde o jinou překážku v práci na straně organizace, při níž přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80% jeho průměrného výdělku.

D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na předcházení vzniku kalamitní či mimořádné situace a zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Bude se jednat o zaměstnance, kteří se na uvedených pracích bezprostředně i zprostředkovaně podíleli. Výše odměny bude stanovena podle konkrétní situace.
3. Výši odměny navrhuje pro jednotlivé zaměstnance přímý nadřízený, a to po zhodnocení přístupu k plnění úkolů, množství a kvalitě vykonané práce. Ředitel organizace návrhy schvaluje a má právo na jejich úpravu.

D.9. Fond odměn a odměny

1. Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.
2. Odměny lze dále vyplácet ze mzdových prostředků dle §134 ZP.
3. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (§ 224 ZP). Odměny se poskytují na návrh nadřízeného zaměstnance. Podmínkou je stabilní výkon práce a

pracovní poměr u KSÚS Vysočiny nejméně 5 roků. Nárok sleduje oddělení personalistiky.

D.10. Cestovní náhrady

1. Cestovní náhrady budou vypláceny podle §§ 173 až 189 ZP. Cestovní náhrady budou vypláceny především formou bezhotovostního styku na účet zaměstnance.
2. V souladu s § 176 ZP určuje se výše stravného při pracovních cestách, a to v maximální výši rozpětí stanoveného tímto zákonem v § 176, odst. 1, písm. a) až c) a interní směrnici o cestovních náhradách.
3. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, přísluší mu stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu uvedenou v interní směrnici o cestovních náhradách. (§ 163 ZP).
4. Zaměstnanci jsou povinni bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady.
5. Podle § 182 ZP a bodu D. 10 odst. 2 kolektivní smlouvy vyššího stupně lze cestovní náhrady paušalizovat. Podmínky pro stanovení paušálních cestovních náhrad a jejich výše bude dohodnuta s jednotlivými odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR a uvedena v interní směrnici organizace (S 36/2010 Cestovní náhrady).
6. Základní pracovní doba pro posuzování pracovní cesty zaměstnanců s pružnou pracovní dobou je stanovena od 7.00 hod. do 15.30 hod.

D.11. Průměrný výdělek

Má-li být v pracovněprávních vztazích této kolektivní smlouvy použit termín „průměrný výdělek“, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII ZP.

D.12. Plat a náhrada platu

Plat a náhrada platu se provádí v termínech výplat stanovených zaměstnavatelem na rok 2017, a to především bezhotovostním převodem na účet zaměstnanců KSÚS Vysočiny. Výplatní termín je stanoven na 15. den následujícího měsíce.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatele

- 1.** Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 ZP).
- 2.** Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů (§102 odst. 3 ZP).
- 3.** Zaměstnavatel prokazatelně seznámí všechny své zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhlášky ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací.
- 4.** Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi zpracuje pravidla vzdělávání a školení BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby dodržování těchto předpisů a jejich kontrola byla efektivní.
- 5.** Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborovou organizací nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu ustanovení § 322 ZP. Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti jejich kontrolní činnosti pracovní volno s náhradou průměrného platu.
- 6.** Zaměstnavatel smluvně zajistí pro zaměstnance pracovnělékařské služby (zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách).
- 7.** Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR 2x ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR a zařízeními závodní preventivní péče zajistí provádění nápravných opatření.
- 8.** Zaměstnavatel na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR a zařízeními závodní preventivní péče zpracuje závazný plán s termínovým kalendářem nápravných opatření.
- 9.** Zaměstnavatel zajistí 1x ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace. Prověrka bude provedena do konce 1. pololetí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění zjištěných závad a stanoviskem odborových organizací zašle do 30-ti dnů na Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy v Praze – sekci silničního hospodářství (ROPO).

10. Zaměstnavatel ve spolupráci se zařízeními lékařské preventivní péče povede evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
11. Zaměstnavatel bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104, odst. 1 ZP a NV č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích čistících a dezinfekčních prostředků. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení NV č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění.
12. Způsob udržování a čištění OOPP je stanoven v interní směrnici. V případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec budou souhlasit, že si zaměstnanec sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat paušální částku na úhradu nákladů této údržby měsíčně nebo čtvrtletně. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace je stanovena v interní směrnici.
13. Zaměstnavatel bude dle interní směrnice, poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Směrnice musí být zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104, odst. 3 ZP a NV č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
14. Zaměstnavatel si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 369 ZP a NV č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasilá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašle zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR do 30-ti dnů na Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy v Praze – sekci silničního hospodářství.
15. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR naleznou formu pomoci pro zaměstnance:
 - kteří se v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
17. V souladu s § 378 ZP přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč a dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

E.2. Závazky Odborové organizace

- 1.** Odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR budou spolupracovat s odbornými pracovníky KSÚS Vysočiny ředitelství a jednotlivých cestmistrovství v oblasti BOZP, předávat jim všechny poznatky a zkušenosti získané odboráři v problematice BOZP a k tomuto účelu v každém závodním výboru odborové organizace určit člena výboru odpovědného za úsek BOZP.
- 2.** Prostřednictvím a osobním příkladem všech funkcionářů odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR motivovat všechny zaměstnance KSÚS Vysočiny ke zvýšení znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče a dodržování BOZP.
- 3.** V rámci prováděných prověrek BOZP na všech pracovištích KSÚS Vysočiny za účasti člena odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR dle místa prováděné prověrky, budou odboráři nápomocni při odstraňování závad zjištěných prověrkou při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování oprávněných nároků zaměstnanců a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti se odboráři zavazují předávat zaměstnavateli.
- 4.** Pro eventuální případ mimořádné události a následného šetření a projednání smrtelného, těžkého či hromadného pracovního úrazu zajistit účast člena výboru odpovědného za úsek BOZP.
- 5.** Jednotlivým členům odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR v KSÚS Vysočina poskytnout pomoc při řešení problematiky BOZP.
- 6.** Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům KSÚS Vysočiny nutnost dodržování všech povinností, uvedených v § 106 ZP.

F. Oblast pracovněprávní

F.1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydá pracovní řád, ve kterém budou v souladu s pracovněprávními předpisy blíže rozvedena ustanovení ZP je povinen si vyžádat předchozí souhlas příslušných odborových organizací HB, JI, PE, TR a ZR.

F.2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatel může zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce zaměstnanec vzniknou události, které by vedly k jeho obvinění z přestupku, trestného činu, nebo k náhradě škody třetím osobám.

F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporů

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace KSÚS Vysočiny a odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR.
2. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnanec přizváním druhé strany stížnosti nebo sporu.
3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 15-ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnanec, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené kolektivní smlouvou vyššího stupně, a to na adresu: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, k rukám předsedy sekce silničního hospodářství.
4. Postupem podle ustanovení bodů 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnanec kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

1. Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této KS mohou si smluvní strany po dohodě zvolit zprostředkovatele a to dle ustanovení § 11, odst. 3, zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění o kolektivním vyjednávání.
2. Zprostředkovatel vychází z podnětu jedné ze stran stížnosti nebo sporu s cílem vyřešit předmět stížnosti nebo sporu do 30ti dnů ode dne doručení podnětu.
3. Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem, smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno.
4. Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem může být realizováno smluvními stranami, pokud se na tom dohodnou dle ustanovení § 10 až § 14 zákona o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. v platném znění.

G. Závěrečná ustanovení

1. Čerpání jednotlivých nároků zaměstnanců KSÚS Vysočiny je ohraničeno schváleným rozpočtem na rok 2017.
2. Zaměstnanci podávají písemné požadavky na čerpání jednotlivých položek příslušným odborovým organizacím HB, JI, PE, TR a ZR nebo na sekretariát ředitele KSÚS Vysočiny, kde budou tyto požadavky chronologicky evidovány.
3. Výběr zaměstnanců pro čerpání jednotlivých nároků navrhují výbory příslušných ZO HB, JI, PE, TR a ZR ve spolupráci s vedením KSÚS Vysočiny nebo jednotlivých cestmistrovství. Konkrétní nárok zaměstnanců KSÚS Vysočiny, pokud se jedná o čerpání nároků vyplývajících z této KS schvaluje ředitel organizace, pokud v předchozích odstavcích není uvedeno jinak.
4. Plnění závazků přijatých v této KS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami kontrolováno a projednáno. V případě zjištění, že závazky vyplývající z této KS nejsou plněny jednou či druhou smluvní stranou, bude provedeno doplňkové řízení KS s tím, že skutečnosti, které brání jejímu plnění, budou v KS doplněny dodatkem k ní. Případné stížnosti zaměstnanců z důvodů neplnění KS je nutno předložit útvaru ředitele KSÚS Vysočiny nebo odborovým organizacím HB, JI, PE, TR a ZR.
5. Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem č. 2/1991 Sb. v platném znění o kolektivním vyjednávání.
6. KSÚS Vysočiny je členem Sekce silničního hospodářství Svazu dopravy ČR a odborové organizace HB, JI, PE, TR a ZR jsou členem Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, sekce silničního hospodářství a z těchto důvodů je kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2017 uzavřená dne 20. 12. 2016 nadřazená této podnikové KS (včetně případných dodatků KSVS) a nároky sjednané v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou závazné pro kolektivní smlouvu KSÚS Vysočiny jako minimální, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.
7. **Každá zásadní úprava kolektivní smlouvy vyššího stupně vzniklá vydáním nových ustanovení předpokládá i úpravu kolektivní smlouvy KSÚS Vysočiny na období roku 2017, resp. do 31. 3. 2018. V ostatním dále platí smluvní volnost signatářů této kolektivní smlouvy.**
8. **Kolektivní smlouvu KSÚS Vysočiny na rok 2017 lze měnit jen písemnými dodatky vyjadřujícími shodnou vůli obou smluvních stran.**

9. Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci obou smluvních stran.

V Jihlavě dne

.....
Vladislav Pešek

předseda

**ZO OS pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a
Moravy Správa a údržba silnic,
se sídlem Havlíčkův Brod**

.....
Ing. Jan Míka
ředitel KSÚSV

.....
Bohuslav Cvak
předseda

**ZO OS pracovníků dopravy, Správa
a údržba silnic Jihlava, se sídlem Jihlava**

.....
Ilja Sedlák
předseda

**ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic,
se sídlem Pelhřimov**

.....
Petr Skřivánek
předseda

**ZO PRACOVNÍKŮ SPRÁVY SILNIC,
se sídlem Třebíč**

.....
Vít Kostečka
předseda

ZO OS prac. dopravy, siln. hosp. a autoopr. Čech a Moravy - Správa a údržba silnic, se sídlem Jihlavská 1, Žďár nad Sázavou

H. Příloha – vysvětlení daných paragrafů

A 2. Zákaz diskriminace

§ 16 - Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv **diskriminace**. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje **antidiskriminační zákon**.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti **FO** ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v **antidiskriminačním zákoně**.

§ 17 - Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje **antidiskriminační zákon**.

I. Rozpočet FKSP na rok 2017

	Popis		
1.	Stav fondu k 1.1.		1 990 636,29 Kč
2.	Převody týkající se minulého roku		0,00 Kč
3.	Tvorba - jednotný přiděl		4 500 000,00 Kč
4.	Tvorba - splátky půjček		0,00 Kč
5.	Tvorba - ostatní příjmy		0,00 Kč
6.	Zdroje celkem		6 490 636,29 Kč
7.	Čerpání na penzijní připojištění nebo životní pojištění		3 300 000,00 Kč
8.	Čerpání na příspěvek odborové organizaci (§13.)		0,00 Kč
9.	Čerpání na pořízení hmotného majetku (§5.)		0,00 Kč
10.	Čerpání na rekreační zařízení - provoz		130 000,00 Kč
11.	Čerpání na provoz tělovýchovných a sport. zařízení		0,00 Kč
12.	Čerpání na zařízení závod. prev. péče - provoz		0,00 Kč
13.	Čerpání na zařízení pro zájmovou činnost - provoz		0,00 Kč
14.	Čerpání na vybavení pro zlepš. prac. prostředí - provoz		20 000,00 Kč
15.	Čerpání na půjčky na bytové účely		0,00 Kč
16.	Čerpání na příspěvek na závodní stravování		850 000,00 Kč
17.	Čerpání na příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců		0,00 Kč
18.	Čerpání na příspěvek na rekreaci, zájezdy		0,00 Kč
19.	Čerpání na příspěvek na kulturní a tělových. činnost		70 000,00 Kč
20.	Čerpání na sociální výpomoc - nenávratná		30 000,00 Kč
21.	Čerpání na sociální výpomoc - návratná		0,00 Kč
22.	Čerpání na dary - peněžní	§ 14 odst. 3	350 000,00 Kč
23.	Čerpání na dary - nepeněžní		0,00 Kč
24.	Čerpání ostatní - očkování klíšťová encefalitida		40 000,00 Kč
25.	Čerpání celkem dle Vyhl. 114/2002 Sb.		4 790 000,00 Kč
26.	Stav fondu ke konci období		1 700 636,29 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění za měsíc cca 550
pro rok 2017 (ř. 7) 500,00 Kč zaměstnanců

Čerpání na rekreační zařízení - provoz (ř. 10)

Dohodnuté podmínky:

- každé zařízení bude mít svého správce
- ke každému zařízení bude určena cena
- objednávky na jednotlivé termíny budou evidovat personalistky + ALTUS
- systém výběru v případě kolizních požadavků dle pravidel připravených v roce 2010
- schvalování nákladů dle pravidel (Diviš, Karpíšek)

Čerpání na vybavení pro zlepšení pracovního prostředí (ř. 14)

- limit pro CM 1 250,00 Kč
- elektronické schválení nákupu dle pravidel (Diviš, Karpíšek)

Kalkulace stravenek pro rok 2017 (ř. 16)

- **Hodnota stravenky** **75,00 Kč**
- náklady KSÚSV 31,00 Kč
- FKSP 19,00 Kč
- platba zaměstnance 25,00 Kč

Kalkulace obědů pro rok 2017 - pravidla (ř. 16)

- Hodnota oběda vč. DPH x
- náklady KSÚSV 22 - 24 Kč
- max. 55%
- FKSP 15,00 Kč
- platba zaměstnance bez DPH y

DPH se na výstupu nepočítá (pokud nebyla odečtena na vstupu)

Kalkulaci zpracují dle uvedeného vzoru vedoucí sběrných míst (HB, JI, PE, TR a ZR), kalkulaci schvaluje EN.

**Čerpání na příspěvek na kult. a tělov. Činnost
(ř. 19)**

- ples KSÚSV 40 000,00 Kč
- doprava na kult. a tělov. akce 30 000,00 Kč

Čerpání na sociální výpomoc - nenávratná (ř. 20) 30 000,00 Kč

- při úmrtí zaměstnance na základě žádosti nejbližších příbuzných žijících ve společné domácnosti - schvaluje ředitel organizace

Čerpání na dary - peněžní pro rok 2017 (ř. 22)

a) Peněžité dary z FKSP poskytované zaměstnancům u příležitosti životního jubilea. § 4 Vyhlášky č. 114/2002 v platném znění:

Při dosažení věku: 50, 55, 60, 65 let 2 000,00 Kč

b) Peněžité dar z FKSP poskytovaný při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod (mající nárok, popř. další Odcházející dle § 30 a 31 Zákona č. 155/1995 Sb.)

2 000,00 Kč

c) Peněžité dar za odpracovaná léta u organizace a za léta odpracovaná v oboru silničního hospodářství:

- Odpracovaná léta:

20 let	2 000,00 Kč
25 let	2 000,00 Kč
30 let	2 000,00 Kč
35 let	2 000,00 Kč
40 let	2 000,00 Kč
45 let	2 000,00 Kč

Peněžité dary dle bodu a) a b) náleží zaměstnanci, který je u organizace zaměstnán nejméně 5 let.

Čerpání ostatní (ř. 24)

- očkování proti klíšťové encefalitidě 40 000,00 Kč

Z FKSP je proplacena 1 dávka základního očkování, nebo 1 dávka přeočkování.