

Janské Lázně, s.p.
množství 272
Janské Lázně



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Státních léčebných lázní Janské Lázně, státní podnik

uzavřená na období 2017 – 2018

OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

HLAVA I – ÚVODNÍ USTANOVENÍ	5
Článek 1 – Základní ustanovení	5
HLAVA II - VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI	6
Článek 1 – Pracovní vztahy	6
1.1. Pracovněprávní vztahy	6
1.2. Zaměstnanost	6
1.3. Pracovní doba	9
1.3.1. Délka pracovní doby	10
1.3.2. Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci	10
1.4. Pracovní pohotovost a práce přesčas	11
1.5. Zvláštní ujednání při poskytování pomoci jinému zaměstnanci	11
Článek 2 – Dovolená	11
2.1. Právo na dovolenou	11
2.2. Přehled převodu dovolené stanovené v týdnech na dny	12
Článek 3 – Zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců	12
3.1. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené	12
3.2. Předčasné ukončení rodičovské dovolené	12
Článek 4 – Zvláštní ujednání o překážkách v práci	13
4.1. Překážky v práci na straně zaměstnance – pracovní neschopnost	13
4.2. Překážky v práci na straně zaměstnance – ostatní	13
4.3. Překážky v práci na straně zaměstnance – rodičovská dovolená	14
4.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele – náhrada mzdy	14
Článek 5 – Odměňování	15
5.1. Obecná ustanovení	15
Článek 6 – Dopravné	15
HLAVA III – BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	16
Článek 1 – Obecná ustanovení	16
1.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	16
Článek 2 – Informování a projednávání na úseku BOZP	17
2.1. Vyhledávání rizik, pracovně-lékařské služby, veřejné prověrky BOZP a účast odborových organizací	17
HLAVA IV – PÉČE O ZAMĚSTNANCE	18
Článek 1 – Pracovní podmínky	18
1.1. Pracovní oblečení	18
1.2. Uložení potravin a technické vybavení na pracovišti	19

1.3. Ochrana soukromí zaměstnanců.....	19
Článek 2 – Odborný rozvoj zaměstnanců.....	19
Článek 3 – Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP).....	20
3.1. Tvorba a čerpání FKSP	20
3.2. Stravování.....	20
3.3. Kultura a tělovýchova.....	20
3.4. Sociální podpora, výpomoci a půjčky	21
3.5. Dary.....	21
3.6. Finanční příspěvek na úhradu činnosti odborové organizace.....	22
3.7. Příspěvek na penzijní připojištění	22
HLAVA V – PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	23
Článek 1 – Podmínky pro spoření zaměstnanců.....	23
HLAVA VI – VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ	25
Článek 1 – Vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti odborové organizace	25
1.1. Příslušnost odborového orgánu.....	25
1.2. Podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace.....	25
Článek 2 – Zabezpečení členů odborové organizace	26
2.1. Poskytování pracovního volna v obecném zájmu	26
2.2. Ochrana odborových funkcionářů.....	26
2.3. provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem	27
Článek 3 – Právo na spolořozhodování, projednání a informování	27
3.1. Obecná ustanovení	27
3.2. Zaměstnavatel spolořozhoduje s odborovými organizacemi.....	28
3.3. Projednání zaměstnavatele s odborovými organizacemi	28
3.4. Informace podávané zaměstnavatelem odborovým organizacím	30
Článek 4 – Další ujednání.....	31
HLAVA VII – ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	31
1.1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy	31
1.2. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období.....	31
1.3. Kontrola plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy	32
1.4. Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy	32
1.5. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy	32

Státní léčebné lázně Janské Lázně, státní podnik

sídlem Náměstí Svobody 272, Janské Lázně

IČO: 00024007

zastoupené, ředitelem

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Základní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
při Státních léčebných lázních Janské Lázně, s.p.**

sídlem Nám. Svobody 272, Janské Lázně

IČO: 15039692

zastoupená Miroslavou Horákovou, předsedkyní

a

OSPEA – odborový svaz

sídlem Starostrašnická 25/55, Praha 10

IČO: 26633485

zastoupená Vratislavem Feigelem, předsedou

(dále jen „odborové organizace“)

a dále jen „smluvní strany“
uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

HLAVA I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1. - Základní ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a všemi zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Ustanovení této kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance.
2. Odborová organizace může udělit plnou moc k zastupování ve vztahu k zaměstnavateli jiné odborové organizaci nebo třetí osobě. Plná moc musí být provedena písemně a může být kdykoliv odvolána. Organizace, která plnou moc vydala nebo odvolala, je povinna bez zbytečných odkladů o tom písemně informovat zaměstnavatele.
3. Mzdový předpis jako příloha kolektivní smlouvy je její součástí od 1.1.2018, s tím, že jednání o dodatku bude zahájeno nejpozději k 1.10.2017.
4. Smluvní strany si poskytují bez zbytečného odkladu potřebné sociálně ekonomické informace, dále jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost při řešení závažných problémů, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.
5. Smluvní strany zajistí, aby při uplatňování práv z pracovněprávních vztahů byly plněny povinnosti dané ZP, touto KS a ostatními obecně závaznými právními předpisy.
6. Smluvní strany se zavazují v souladu s § 287 ZP v platném znění:
 - vzájemně se neprodleně informovat o svých rozhodnutích, která se dotýkají zájmu druhé smluvní strany. Tyto informace budou zpravidla poskytovány písemně;
 - vzájemně respektovat svá 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 a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
 - 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 spoluzaměstnanců.
7. Zaměstnavatel zajistí dodržení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy, zejména se ZP a antidiskriminačním zákonem.
8. Je-li možné ustanovení této KS vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější
9. Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli, že v případě změny Zákoníku práce, která bude v rozporu s některým ustanovením této KS, bude bezprostředně takovéto ustanovení KS nahrazeno právě platným ustanovením uvedeným v Zákoníku práce.

HLAVA II.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI

Článek 1. PRACOVNÍ VZTAHY

1.1. Pracovněprávní vztahy

1. Pracovněprávní vztahy se řídí ZP, Pracovním řádem, touto KS a dalšími obecně závaznými právními předpisy.
2. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s touto KS, Pracovním řádem, provozními a jinými vnitřními předpisy platnými pro výkon práce na daném pracovišti. Dále je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

1.2. Zaměstnanost

1. Při organizačních změnách se bude postupovat podle následujících zásad:
 - a) zaměstnavatel v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, včetně opatření nespojených s uvolňováním zaměstnanců, projedná tyto záměry před konečným rozhodnutím s příslušnými odborovými organizacemi nejméně 7 kalendářních dní před účinností změny, v případě zrušení 10 a více pracovních míst během kalendářního měsíce 21 kalendářních dní před účinností změny, pokud nebude dohodnuta lhůta jiná. Současně s tím projedná opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance, kteří mají být propuštěni, především možnost jejich zaměstnání v pracovním poměru na jiném vhodném pracovním místě v SLL. Tato pracovní místa mohou být i charakteru vyžadujícího rekvalifikaci, případně s nižší kvalifikací než rušená pracovní místa a jejich počet nemusí odpovídat počtu rušených míst;
 - b) při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o odchod ze SLL, s cílem zaměstnat maximum zaměstnanců v produktivním věku. K jeho usměrňování bude vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou současně s odchodem ze SLL využít možnosti odchodu do starobního důchodu;
 - c) při hromadném propouštění, tj. skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP 10 a více zaměstnanců SLL, bude zaměstnavatel dále postupovat podle § 62 a násl. ZP;
 - d) zaměstnavatel dále projedná s příslušnými odborovými organizacemi důvody a zamýšlený postup převodu činností na externí dodavatele, případně převodu činností zpět do SLL;
 - e) v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, bude přednostně snižováno množství pracovníků najímaných z dodavatelských organizací na obdobné práce, které jsou vykonávány zaměstnanci SLL.
2. Při propouštění zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců pečujících o nezletilé dítě, či pečujících o zletilé dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání (samoživitelé) v důsledku organizačních změn, bude zaměstnavatel účinně pomáhat při případném hledání nového místa, především předkládáním seznamů volných míst v rámci SLL vhodných pro tyto zaměstnance.

3. Každé konkrétní snížení stavu zaměstnanců (výpověď) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP projedná vedoucí pracovník personálního úseku s příslušnými odborovými organizacemi.

Při projednání písemně předloží:

- a) Důvod organizační změny;
- b) Pracovní místa, jež byla uvolňovanému zaměstnanci nabídnuta, eventuálně důvod proč místa nebyla nabídnuta a postoj zaměstnance k této nabídce.

Ústně sdělí důvody, které vedou k rozhodnutí o propuštění konkrétního zaměstnance ve vztahu k ostatním, v úvahu přicházejícím zaměstnancům. Z projednání bude vytvořen zápis s případným vyjádřením strany zaměstnavatele nebo odborových organizací.

4. Nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat příslušné odborové organizace o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody datum nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

5. Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednávání seznam volných pracovních míst v rámci SLL a písemnou informaci pro zaměstnance, končící pracovní poměr z organizačních důvodů v následující struktuře:

- postup při evidenci uchazeče o zaměstnání;
- kontaktní údaje na příslušná pracoviště Úřadu práce;
- možnosti vyhledávání vhodné nabídky volných pracovních míst včetně kontaktů personálních agentur;
- informace o možnostech rekvalifikačních kurzů.

6. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru zaměstnance u SLL odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky;
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

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, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále

konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

8. Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.
9. SLL neuplatní výpověď z pracovního poměru pro důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP u obou manželů, zaměstnanců SLL, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Toto ustanovení neplatí v případě, že oba zaměstnanci dosáhli důchodového věku.
10. Požádá-li zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době o změnu pracovní smlouvy, kdy je předmětem změny druh vykonávané práce, protože podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci z důvodů:
 - kdy je zdravotně způsobilý k vykonávané činnosti jen za určitých podmínek;
 - kdy je zdravotně nezpůsobilý k vykonávané činnosti;
 - kdy pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k vykonávané činnosti.

zaměstnavatel mu to umožní, jakmile mu to dovolí provozní důvody. Pokud bude takto převedený zaměstnanec pobírat bez svého zavinění nižší mzdu, pak může požádat o doplatek do průměrné hrubé mzdy, kterou dosahoval před převedením, a to za uvedených podmínek a v následující výši:

- při odpracování 20 let nepřetržitě v SLL možno přiznat až 75% průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti;
- při odpracování 25 let nepřetržitě v SLL možno přiznat až 80% průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti;
- při odpracování 30 let nepřetržitě v SLL možno přiznat až 85% průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti;
- při odpracování 35 let nepřetržitě v SLL možno přiznat až 90% průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti.

O konkrétní výši doplatku a o ostatních změnách druhu vykonávané práce vyplývající z lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařské služby rozhoduje personální manažer.

Personální manažer při svém rozhodnutí zohlední stanovisko z projednání zaměstnavatele s odborovými organizacemi

11. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, dle svých možností a ve spolupráci s odborovými organizacemi, pro uplatnění zaměstnanců, kteří ztratili zdravotní způsobilost pro výkon sjednaného druhu práce.
12. Zaměstnavatel zajistí podmínky pro informování všech zaměstnanců o vypsání výběrových řízení na nově zřizovaná pracovní místa a na místa uvolněná odchodem zaměstnanců ze SLL.

1.3. Pracovní doba

1. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po

2. Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení pracovní doby.
3. Zaměstnavatel vede evidenci odpracované doby v souladu s § 96 odst. 1 zákoníku práce formou elektronické / papírové evidence. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci kdykoli nahlédnout do vedené evidence a činit si z ní bezplatně výpisy či opisy.

1.3.1 Délka týdenní pracovní doby

1. Délka týdenní pracovní doby:

- v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně
- ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně
- ve třisměnném pracovním režimu 37,5 hodin týdně

1.3.2. Rozvržení týdenní pracovní doby a přestávky v práci

1.3.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

1. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin. U mladistvých do 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin.

1.3.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

1. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně.
2. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

1.3.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby

1. Po domluvě s vedoucím zaměstnancem je možné sjednat pružnou pracovní dobu.
2. Základní pracovní doba je stanovena od 9:00 do 15:00 hodin. Volitelná pracovní doba se určuje před začátkem základní pracovní doby od 6:30 do 9:00 hodin a na konci základní pracovní doby od 15:00 do 20:00 hodin.

1.3.2.4 Přestávky v práci

1. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 min.
2. Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi s ohledem na zajištění plynulého provozu zařízení zaměstnavatele.

1.4. Pracovní pohotovost a práce přesčas

1. Pracovní pohotovost na jiném místě, než dohodnutém se zaměstnancem může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se na tom se zaměstnancem

písemně dohodne. Pracovní pohotovost na jiném dohodnutém místě není limitována.

2. Výkon práce v rámci pracovních pohotovostí nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.
3. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 3) pouze na základě dohody se zaměstnancem.
4. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

1.5. Zvláštní ujednání při poskytování pomoci jinému zaměstnanci

1. Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci při likvidaci mimořádné události vyskytnuvší se při zajišťování provozu je považováno u zaměstnance poskytujícím tuto pomoc za činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy v souladu § 273 odst. 2 ZP.

Článek 2. DOVOLENÁ

2.1. Právo na dovolenou

1. Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům dovolenou za kalendářní rok v délce 5 týdnů v kalendářním roce.
2. Zaměstnavatel poskytne 2 dny dovolené navíc zaměstnancům, kteří splní podmínku 3 let souvisle odpracovaných u zaměstnavatele. Nárok na poskytnutí těchto dvou dnů vznikne zaměstnanci v následujícím kalendářním roce po dovršení této lhůty.
3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance (§ 217 odst.1 ZP).
4. Rozvrh čerpání dovolené musí být rozepsán včetně eventuálního zůstatku dovolené z předchozího roku a čerpání této dovolené je prvotní.
5. Rozvrh čerpání dovolených na příslušný rok předloží zaměstnavatel k odsouhlasení odborovým organizacím do 1. května kalendářního roku.
6. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
7. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Článek 3.

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ

3.1. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené

1. Vráťí-li se zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou do práce, vztahuje se na ně rovněž § 47 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště, s výjimkou případů uvedených v § 47 poslední věta zákoníku práce, tzn. není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno.

3.2. Předčasné ukončení rodičovské dovolené

1. Hodlá-li se zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou vrátit do zaměstnání dříve, než-li oznámil svému zaměstnavateli, sdělí písemně zaměstnavateli tuto skutečnost předem, a to nejpozději 6 týdnů před zamýšleným dřívějším návratem do zaměstnání. Zaměstnavatel se zavazuje, že jim dřívější návrat na původní práci a pracoviště umožní. Nebude-li to možné z objektivních důvodů, projedná zaměstnavatel záležitost se zaměstnancem, vysvětlí mu důvody nemožnosti zařazení na původní práci a pracoviště a projedná s ním možnosti řešení např. časově omezené pracovní zařazení na jinou práci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, nebo pozdější nástup zaměstnance.

Článek 4.

ZVLÁŠTNÍ UJEDNÁNÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

4.1. Překážky v práci na straně zaměstnance - pracovní neschopnost

1. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci náhrada mzdy dle §192 ZP.
2. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje stanovený režim dočasné práce neschopného zaměstnance (zdržuje se v místě nahlášeného pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek) po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

4.2. Překážky v práci na straně zaměstnance - ostatní

1. Neplacené volno přísluší zaměstnanci, který z důvodu konání činnosti dobrovolného hasiče nebo záchranáře zamešká část nebo celou rozvrženou směnu. Zaměstnanec doloží potvrzení o účasti na zásahu.
2. Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce nad rámec nároků vyplývajících z právních předpisů zaměstnanci další pracovní volno s náhradou mzdy, a to v následujícím případě a rozsahu:
 - 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy za účelem zvyšování kvalifikace vzděláváním a studiem v souladu s potřebou zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatel na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady mzdy, jestliže poskytnutím pracovního volna nebude ohrožen provoz pracoviště.

4.3. Překážky v práci na straně zaměstnance - rodičovská dovolená

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte, pracovní volno bez náhrady mzdy v délce nejdéle jednoho roku, maximálně do dosažení 4 let věku dítěte, a to na základě písemné žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

4.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele - náhrada mzdy

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě vzniku překážky v práci na jeho straně z důvodů uvedených v § 207 zákoníku práce, tj. při vzniku prostoje poskytne zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 80% průměrného výdělku, nebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a živelní události, kdy zaměstnanec není převeden na jinou práci, bude poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, z důvodů dočasného nedostatku návrhů na lázeňskou péči či rehabilitační péči v OLÚ a z toho vyplývajícího nedostatku klientů, případně obecného nedostatku klientů (dle § 209 zákoníku práce), náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 70% průměrného výdělku, a to na dobu nepřesahující 4 měsíce.
3. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, z důvodů rekonstrukčních a jiných podobných prací v lázeňských objektech (dle § 208 zákoníku práce), náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, není-li zvláštní dohodou s odborovou organizací pro každý konkrétní případ sjednáno jinak.
4. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, z důvodů poškození nebo zničení lázeňských objektů a tím přerušení prací v důsledku živelní nebo jiné podobné události (dle § 207 písm. b) zákoníku práce), náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 70% průměrného výdělku, a to na dobu přerušení prací, nejdéle však na dobu nepřesahující 4 měsíce.
5. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodů vážných závad v lázeňských objektech z hlediska bezpečnostních, požárních a jiných podobných předpisů a snížení tržeb za léčbu pacientů a tudíž nedostatku finančních prostředků na financování lázeňského provozu a na udržování nebo uvedení lázeňských objektů do provozuschopného stavu (dle § 208 zákoníku práce), náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.
6. V případě, že zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytne neplacené volno z důvodů na straně zaměstnavatele, uhradí za tyto pracovníky (v trvalém pracovním poměru) povinné zdravotní pojištění.

Článek 5. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

5.1. Obecná ustanovení

1. Kolektivní smlouva upravuje podmínky poskytování mezd a odměny za pracovní pohotovost v souladu s následujícími právními předpisy v platném znění:
 - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
 - nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
2. Podmínky pro poskytování mzdy jsou stejné pro muže a ženy a pro všechny zaměstnance, za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda.
3. Odměňování za práci je upraveno ve „Mzdovém předpisu“.

Článek 6. DOPRAVNÉ

1. Zaměstnancům v pracovním poměru (netýká se zaměstnanců pracujících na DPP a DPČ), kteří prokazatelně denně, tzn. všechny pracovní dny, dojíždějí do zaměstnání, je poskytován příspěvek na dopravu ve výši:

a) I. pásmo - nad 10 km	650 Kč měsíčně
b) II. pásmo - do 10 km	263 Kč měsíčně
2. Zaměstnancům, kteří pracují na DPP nebo na DPČ je poskytován příspěvek na dopravu ve výši:

a) I. pásmo - nad 10 km	27 Kč na 1 směnu
b) II. pásmo - do 10 km	10 Kč na 1 směnu
3. Příspěvek bude vyplácen na základě písemné žádosti a čestného prohlášení zaměstnanců, na které bude uvedeno přesné místo dojíždění (odkud - kam). Příspěvek nelze poskytnout zaměstnancům bydlícím v obci Janské Lázně. Podle vzdálenosti budou zaměstnanci zařazeni do odpovídajícího pásma. Příspěvek je poskytován pouze na jeden pracovní poměr, či DPP a DPČ.
4. Příspěvek na dopravu bude krácen za neodpracované směny.
5. Na příspěvek na dopravu nemají nárok zástupci top managementu – vedení podniku.

Hlava III.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 1.

OBECNÁ USTANOVENÍ

1.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy, především však chránit před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců. Tuto povinnost stanoví a konkretizuje do pracovních smluv nebo pracovních náplní vedoucích pracovníků v rozsahu jejich působnosti. Způsob provedení a termín plnění projedná zaměstnavatel s výbory odborové organizace.
2. Zaměstnavatel stanoví vnitřními předpisy organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích a ve kterém bude stanovena adresná zodpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění těchto povinností. S tímto předpisem seznámí prokazatelně všechny zaměstnance. Vnitřní předpis má určit systém a politiku BOZP zaměstnavatele.
3. Odborové organizace budou vykonávat kontrolní činnost v oblasti BOZP na pracovištích zaměstnavatele v součinnosti se zaměstnavatelem.

Článek 2.

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ NA ÚSEKU BOZP

2.1. Vyhledávání rizik, pracovních lékařských služeb, veřejné prověrky BOZP a účast odborových organizací atd.

1. V dostatečném časovém předstihu před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů v případě jejich opodstatněnosti zapracuje do textu.
2. Zaměstnavatel informuje včas odborové organizace o způsobu vyhledávání a hodnocení rizik a projedná s nimi všechny připomínky, které budou vzneseny včetně opatření, která mají za cíl rizikům předcházet, omezovat je nebo je vyloučit u zdroje původu. To se týká i návrhů na zařazení prací do kategorie 2. a vyšší podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění předpisů pozdějších.
3. Zaměstnavatel zajistí písemnou smlouvu o poskytování pracovních lékařských služeb. Návrh smlouvy předloží zaměstnavatel k projednání odborovým organizacím.
4. Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik.
5. Zaměstnavatel vypracuje k přidělování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků směrnici. Návrh směrnice o poskytování OOPP (i případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici) zaměstnavatel předloží k projednání odborovým organizacím.

6. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., v platném znění. O vzniku pracovního úrazu, informuje bezodkladně odborové organizace a umožní účast zástupce OO při vyšetřování příčin a okolností úrazu - viz § 105 ZP.
7. Pokud zaměstnavatel hodlá v souvislosti s odškodněním pracovního úrazu uplatnit námitku úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti ve smyslu ust. § 367 ZP, projedná tuto skutečnost předem s odborovými organizacemi.
8. Zaměstnavatel provede na všech pracovištích a zařízeních 1x ročně veřejné prověrky bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a požární ochrany za účasti zástupců odborových organizací.
9. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace o způsobu měření a kontrole hodnot rizikových faktorů pracovního prostředí. Měření faktorů pracovního prostředí zajistí zaměstnavatel i na podnět jedné z odborových organizací. Zaměstnavatel podá OO informaci o vyhlášení kontrolovaných pásem.
10. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad oblastí BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupcům odborových organizací se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.
11. Zaměstnavatel umožní zástupci odborových organizací, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.
12. Ve smyslu ustanovení § 108 ZP bude v oblasti BOZP příslušnou odborovou organizaci zastupovat předseda anebo pověřená osoba.
13. Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje všem zaměstnancům bez ohledu na zařazení do třídy práce, pokud bude splněna kterákoliv z dalších podmínek uvedených ve zvláštním právním předpisu (tj. č. § 5 NV č. 178/2001 Sb. ve znění předpisů pozdějších).
14. Zaměstnavatel zajistí očkování zaměstnanců zařazených podle zvláštního právního předpisu v kategorii práce 2 a vyšší z důvodů expozice rizik biologických činitelů, je-li dané očkování k dispozici, a to i v případě, že toto očkování by bylo nad rámec vyhl. č. 537/2006 Sb.

Hlava IV. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 1. PRACOVNÍ PODMÍNKY

1.1. Pracovní oblečení

1. Zaměstnanci na pracovišti v pracovní době nosí pracovní oděvy, které jsou pořízeny na náklady zaměstnavatele.

2. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům možnost převlékání se a odkládání osobních svršků v uzamykatelných skříňkách.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že 1x za pololetí provede revizi množstevního stavu pracovního oblečení a v případě potřeby zásoby doplní. Údržbu pracovních stejnokrojů provádí a náklady na údržbu nese zaměstnavatel.

1.2. Uložení potravin a technické vybavení na pracovišti

1. Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům možnost uložení soukromých potravin v lednici.
2. Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům možnost ohřevu vody a jídel (ve varné konvici, v mikrovlnné troubě).

1.3. Ochrana soukromí zaměstnanců

1. Zaměstnavatel není oprávněn bez existence závažného důvodu (viz § 316 odst. 3 ZP) narušovat soukromí zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel nesmí zavést žádný sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní očištění zaměstnanců, v odpočinkových místnostech určených pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky, v místech určených k čerpání přestávky zaměstnanci.
3. V případě, že zaměstnavatel bude oprávněn k zavedení kontrolních mechanismů, je povinen předem všechny dotčené zaměstnance odpovídajícím způsobem informovat o rozsahu kontroly, o způsobu jejího provádění.

Článek 2.

Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se zavazuje využívat dostupných možností ke zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců v pracovním poměru.
2. V případě potřeby získání nové kvalifikace zaměstnance, která je dána potřebou SLL nebo zájmem zaměstnance, zavazuje se zaměstnavatel každý takový případ se zaměstnancem individuálně projednat a při dohodě nést přiměřené náklady na získání této kvalifikace. Zaměstnavatel pro získání kvalifikace může stanovit podmínky a musí je sjednat v písemné dohodě se zaměstnancem. Pokud je jednou z podmínek stanovení počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, nesmí tento závazek přesahovat 7 let.

Článek 3.

FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB (FKSP)

3.1. Tvorba a čerpání FKSP

1. Zaměstnavatel vytváří na základě platných zákonů fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen fond). Fond je určen zaměstnancům a ve vyjmenovaných případech tam, kde to připouští platné právní předpisy, také rodinným příslušníkům zaměstnanců.
2. Fond je určen k zabezpečování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců.
3. Fond je tvořen zůstatkem fondu z předchozího roku a přidělem ve výši 2 % z ročního

objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mezd a odměn za - pracovní pohotovost v běžném roce fyzickým osobám, které jsou k zaměstnavateli v pracovněprávním vztahu. Do objemu, z kterého se přiděl počítá, se nezapočítávají OON a náhrady mzdy za nemoc.

4. Aktivita, které ovlivňují hospodaření s FKSP musí být vedeny tak, aby všechny strany byly předem o záměrech informovány a v případě realizace rozhodnutí, musí být písemně stvrzeny podpisy všech stran.
5. Čerpání finančních prostředků dle zásad o poskytování prostředků z FKSP je možné pouze do výše kladného zůstatku FKSP. V případě vyčerpání prostředků na FKSP se další případné nároky podle této kolektivní smlouvy bez dalšího nároku promlčují.
6. Za rodinné příslušníky se pro účely této vyhlášky považují manžel (manželka), druh (družka) a nezaopatřené děti.
7. Za dítě se považují tyto děti:
 - a) dítě vlastní nebo osvojené;
 - b) dítě, které bylo zaměstnancem převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů;
 - c) dítě manžela (manželky), druha (družky) žijící v domácnosti se zaměstnancem.

3.2. Stravování

1. Z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb bude poskytován příspěvek na suroviny, na jedno hlavní jídlo částkou 10,- Kč/l zaměstnance v souladu s platnými právními předpisy.

3.3. Kultura a tělovýchova

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek v podobě předplacené karty ve výši 2000,- pro rok 2017 a 1500,- pro rok 2018.
Příspěvek lze použít na: rekreační pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, vstupenky zaměstnanců a rodinných příslušníků na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, nákup vitamínových prostředků pro zaměstnance. Seznam partnerů je průběžně aktualizován na stránkách zprostředkovatelské firmy, jehož adresa je uvedena na webových stránkách zaměstnavatele v sekci pro zaměstnance:
 - a) Nárok na poskytnutí příspěvku nemají zaměstnanci ve zkušební době (karty obdrží po ukončení zkušební doby a podpisu pracovní smlouvy), v pracovním poměru na DPP a DPČ, zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědi a zaměstnanci s PP na dobu určitou, kteří jsou přijati jako zástup po dobu nemoci za jiného zaměstnance.
 - b) Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen kartu vrátit na personální oddělení.
2. Z fondu lze hradit náklady na kulturně-společenské, či sportovní akce pořádané zaměstnavatelem nebo odborovou organizací (např. ples, setkání zaměstnanců s vedením organizace, apod.) a poznávací zájezdy pořádané zaměstnavatelem nebo odborovou organizací.
3. V případě zájmu zaměstnanců o uspořádání společenských zájmových kurzů, lze tyto realizovat za předpokladu, že organizaci kurzu zajistí odborová organizace. Hrazení nákladů s tímto spojených bude provedeno z fondu po předchozím odsouhlasení zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

3.4. Sociální podpora, výpomoci a půjčky

1. Z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich

nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivých případech činit až 15 000,- Kč. Sociální výpomoc se týká krizových situací spojených s živelními pohromami (vítr, povodeň, záplava, požár, výbuch), neočekávanou sociální situací či úmrtím blízkého člena rodiny a např. pokrytí části nákladů na pohřeb. Poskytnutí příspěvku je vázáno souhlasem zaměstnavatele i zástupce jedné z odborových organizací.

2. Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům státního podniku poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace návratnou, bezúročnou půjčku až do výše 20 000,- Kč se splatností do 5ti let od uzavření smlouvy o půjčce. K datu skončení pracovního poměru je nutné půjčku bezzbytku vyrovnat.

3.5. Dary

1. Z tohoto fondu je možno poskytovat zaměstnancům peněžní i nepeněžní dary až do max. výše stanovené v této kolektivní smlouvě při pracovním výročí a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. Na tyto dary není právní nárok. Dary je možno vyplatit pouze v kalendářním roce, na který připadlo pracovní výročí, nebo ve kterém odešel do starobního nebo plného invalidního důchodu.
2. Při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu je poskytnutí daru vázáno na trvalý pracovní poměr v délce nejméně 2 let.
3. Výše darů při pracovních výročích - odpracovaná doba u SLL, včetně jejich právních předchůdců:

10 let	zaměstnání v SLL Janské Lázně	5 000 Kč
20 let	zaměstnání v SLL Janské Lázně	15 000 Kč
30 let	zaměstnání v SLL Janské Lázně	10 000 Kč
40 let	zaměstnání v SLL Janské Lázně	10 000 Kč
45 let	zaměstnání v SLL Janské Lázně	20 000 Kč

První odchod do starobního a plného invalidního důchodu	3 000 Kč
Bezplatný dárcce krve - více jak 3 odběry v kalendářním roce	400 Kč
Janského plaketa - bronzový odznak.....	600 Kč
- stříbrný odznak	800 Kč
- zlatý odznak.....	1 000 Kč

V kalendářním roce může být vyplacen jen jeden druh daru bezplatným dárcům krve - za bezplatné odběry krve nebo udělení některé z Janského plaket. V případě souběhu se uděluje vždy příspěvek o vyšší hodnotě a to v nejbližším výplatním termínu po doložení všech potřebných dokladů žadatelem.

3.6. Finanční příspěvek na úhradu činnosti odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na její činnost finanční příspěvek z FKSP ve výši 15.000 Kč Kč za kalendářní rok. Příspěvek bude poskytnut za rok 2017 do 1 měsíce od podpisu této kolektivní smlouvy a za rok 2018 do 28. února 2018.
2. Odborová organizace poskytnutý příspěvek využije na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

3.7. Příspěvek na penzijní připojištění

1. Zaměstnavatel bude přispívat z fondu FKSP od 1.9.2017 částku ve výši 200,- Kč měsíčně dle podmínek uvedených v článku Penzijní připojištění.

Hlava V. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Článek 1. PODMÍNKY PRO SPOŘENÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Zaměstnanci, kteří požadují příspěvek, musí splňovat jednu z podmínek stanovených zákonem 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů nebo zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, tj.:
 - a) jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR;
 - b) jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživitelem důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v České republice, která uzavře s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu.
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na doplňkové penzijní spoření za níže uvedených podmínek:
 - a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost doplňkového penzijního spoření využít za podmínek stanovených touto KS;
 - b) zaměstnavatel bude přispívat do všech fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o doplňkovém penzijním spoření;
 - c) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy;
 - d) zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat od 1. září 2017 částku ve výši 200 Kč měsíčně převedením částky do zaměstnancem vybraného fondu;
 - e) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u SLL nepřetržitě nejméně 1 rok, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva a od následujícího měsíce po podání žádosti o jeho poskytnutí;
 - f) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu;
 - g) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně;
 - h) zaměstnanec, který zaplatil vlastní příspěvek jednorázově na celý kalendářní rok, nejpozději do 31. 1. příslušného kalendářního roku doloží zaměstnavateli platbu ve výši minimálně 1200 Kč/kalendářní rok, tj. 100 Kč/měsíc. V takovém případě bude zaměstnavatel příspěvek poskytovat měsíčně s tím, že spolu s vyúčtováním mzdy za měsíc leden bude poskytnut příspěvek zaměstnavatele současně za měsíce leden a únor.

3. Právo na příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření **nemá zaměstnanec**:
 - a) v mimo evidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro zaměstnavatele;
 - b) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu druhého nebo třetího stupně);
 - c) v případě neomluveně zameškané směny (i její části) za měsíc, ve kterém k absenci došlo s tím, že příspěvek zaměstnavatele nebude zaměstnanci v následujícím měsíci poskytnut;
 - d) pokud koná pouze práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce;
 - e) který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a nedoložil řádné zaplacení příspěvku zaměstnanec min. 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy.
4. Zaměstnanci, který v průběhu pracovního poměru a po 1. lednu 2018 ukončí smlouvu o doplňkovém penzijním spoření s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou a obdrží odbytné, bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut již pouze na jednu další smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. Na jednu další nově uzavřenou smlouvu bude poskytován příspěvek zaměstnavatele i po jednorázovém vyrovnání.
5. Zaměstnanci, kteří mají sjednanou smlouvu o penzijním připojištění, mohou čerpat příspěvek v souladu s bodem 1.1 tohoto článku za stejných podmínek jako zaměstnanci s uzavřenou smlouvou o doplňkovém penzijním spoření.

Hlava VI.

VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

Článek 1.

VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON ČINNOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

1.1. Příslušnost odborového orgánu

1. Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor Základní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR a výbor Oblastní organizace OSPEA, anebo zmocnění zástupci.
2. Odborové organizace pro řádnou součinnost sdělují písemně zaměstnavateli aktuální jména členů příslušného statutárního odborového orgánu a zmocněných zástupců odborové organizace k jednání.
3. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít odpovídající pověření odborové organizace, i když nejsou členy příslušné odborové organizace.
4. Odborová organizace je povinna písemně informovat zaměstnavatele o všech změnách, které mají nebo mohou mít významný vliv na vzájemnou spolupráci a plnění této smlouvy a to bezodkladně po té, co tyto změny nastanou, či se o nich odborová organizace mohla dozvědět.

1.2. Podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce poskytne pro řádný výkon odborové činnosti odborovým organizacím hmotné zabezpečení v následujícím rozsahu:
 - a) k využití místnosti pro odborové organizace společně;
 - b) telefon
 - c) PC s připojením na internet a intranet;
 - d) multifunkční tiskárnu;
 - e) místo pro propagaci činnosti odborové organizace a to jak v dospělé, tak i v dětské části SLL Janské Lázně (např. nástěnka) na místě, které je přístupné zaměstnancům zaměstnavatele.
2. Náklady spojené s využíváním výše uvedené místnosti a zařízení, s jeho údržbou a provozem, k výkonu odborové činnosti nese a hradí zaměstnavatel.
3. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím prostor na svých intranetových stránkách pro umístění odkazu na internetové stránky odborových organizací / uvedení kontaktních údajů.

Článek 2.

ZABEZPEČENÍ ČLENŮ ODBOROVÉ ORGANIZACE

2.1. Poskytování pracovního volna v obecném zájmu

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnancům, kteří jsou členy odborové organizace nebo odborového orgánu náleží k výkonu níže uvedené činnosti pracovní volno, a to:
 - a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle potřeby, v průměru 16 hodin měsíčně v kalendářním roce za všechny členy orgánu odborové organizace (v souladu zejména s §§ 203, 205, 276, odst.6 a násl. a 278 a násl. včetně 322 ZP) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, přičemž zaměstnavatel v souladu se ZP upřednostňuje konání v mimopracovní dobu;
 - b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na jednáních statutárních orgánů, konferencích nebo sjezdech na základě oznámení (pozvánky), a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to max. pro dva členy (delegáty) odborové organizace v rozsahu max. 6 pracovních dnů pro jednoho člena v kalendářním roce;
 - c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací (dle §203, odst.2, písm.c) ZP) v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, po oznámení odborovou organizací, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku;
 - d) člen orgánu odborové organizace je povinen zaměstnavateli prokázat a dokladovat oprávněnost čerpání pracovního volna podle tohoto čl. 1, odst. a) až c).
2. Mimo výše uvedených překážek v práci je nad rámec právní úpravy sjednáno pro členy odborové organizace poskytování dalšího pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti členů orgánu odborové organizace na zasedání vyžádaného zaměstnavatelem, a to na nezbytně nutnou dobu.

2.2. Ochrana odborových funkcionářů

1. Smluvní strany se dohodly, že ochrana bývalých odborových funkcionářů, spočívající v předchozím souhlasu odborové organizace k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zákoníku práce, a trvá po dobu 1 roku po skončení funkčního období funkcionáře.

2.3. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět srážky ze mzdy u zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací k úhradě jejich členských příspěvků v případě, pokud s touto srážkou zaměstnanec vysloví písemný souhlas. Výše srážky bude uvedena v písemné dohodě mezi zaměstnancem a příslušnou odborovou organizací, kterou předloží zaměstnavateli. Vybrané prostředky použije zaměstnavatel na účet odborové organizace v den splatnosti mzdy, nejpozději však do 5 dnů po splatnosti mzdy.

Článek 3.

PRAVO SPOLUROZHODOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ A INFORMOVÁNÍ

3.1. Obecná ustanovení

1. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace včas a předávat jí informace v odpovídající formě a rozsahu dle ZP. Při projednání se zaměstnavatel zavazuje poskytnout odborové organizaci součinnost, dbát jejich názorů a přihlížet k jejím stanoviskům tak, aby mohlo být dosaženo shody.
2. Informace o chystaných opatřeních nebo změnách majících širší dopad na zaměstnanost, tj. zejména hromadné propouštění bude obsahovat zejména vymezení chystaného opatření, důvody, které k němu vedou, vyhodnocení rizik jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, zejména z ekonomického hlediska, dále vyhodnocení alternativních přístupů a obecné vymezení zaměstnanců, kterých se opatření dotkne (počet, struktura, oddělení).
3. Odborová organizace projedná předložené informace bez zbytečného odkladu a své písemné stanovisko předá zaměstnavateli. Jestliže stanovisko bude obsahovat zásadní rozpor s předkládaným návrhem, uskuteční se na žádost jakékoli ze smluvních stran společné jednání k odstranění rozporů. Strany jsou povinny poskytnout si vzájemně součinnost.
4. V případě konání společného jednání zaměstnavatele a odborové organizace, bude vyhotoven pověřenou osobou do 5 dnů písemný zápis a zaslán e-mailem k připomínkám. Zápis bude obsahovat zejména téma jednání, datum, místo konání, důvod jednání, průběh jednání, návrh řešení a přijatá usnesení. Po vypořádání připomínek bude zápis předán (zaslán na určený e-mail) zúčastněným k podpisu. V případě účasti více než 4 účastníků na straně zaměstnavatele nebo více než 4 zástupců zaměstnanců (odborových organizací), postačí ke stvrzení podpisy alespoň 1 podpis za každou stranu. K zápisu se připojí prezenční listina stvrzená podpisy všech přítomných a bude zaslán účastníkům jednání.
5. Odborová organizace má právo přizvat ke konzultaci nebo na jednání se zaměstnavatelem zástupce odborového svazu, jejímž je členem, popř. nezávislého experta, stejně tak zaměstnavatel. Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazuje nebránit přítomnosti

uvedeným osobám a umožnit jim vstup a účast na jednání.

3.2. Zaměstnavatel spolurozhoduje s odborovými organizacemi

1. Souhlas odborových organizací se vyžaduje:
 - a) při vydávání a změnách Pracovního řádu;
 - b) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace (včetně člena výboru základní nebo oblastní organizace), která působí u zaměstnavatele;
 - c) při stanovení výše a druhu nákladů FKSP;
 - d) při stanovení výše a druhu benefitů a zaměstnaneckých výhod dle této KS;
 - e) při vydání rozvrhu čerpání dovolené;
 - f) nařízení dovolené ve lhůtě kratší než 14 dní před nástupem;
 - g) podmínky využití volnočasových poukázek nebo jiné formy v souvislosti s výběrem jejich dodavatele;
 - h) při organizování prověrek BOZP.

3.3 Projednání zaměstnavatele s odborovými organizacemi

1. Projednáváním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření. Z tohoto jednání se stanoviska obou stran zaznamenají v zápise o projednání.
2. Zaměstnavatel s odborovými organizacemi projednává záležitosti v rozsahu stanoveném v § 280 zákoníku práce (ZP) a dále:
 - a) do 5. dne v měsíci říjnu vývoj mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců za uzavřená mzdová období daného kalendářního roku, a to pro účely kolektivního vyjednávání;
 - b) zavádění technických zařízení pro kontrolu zaměstnance;
 - c) změny organizace práce;
 - d) systémy školení a vzdělávání zaměstnanců, viz Hlava IV, článek 2;
 - e) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;
 - f) systémy odměňování a hodnocení zaměstnanců;
 - g) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů;
 - h) rozvržení přestávek na jídlo a oddech;
 - i) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců (5 a více), zejména:
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu
 - pravidelný termín výplaty mzdy
 - j) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy:
 - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 – § 342 ZP,
 - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,

- otázky v oblasti BOZP v rozsahu stanoveném § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance,
 - výši požadované náhrady škody, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč,
 - způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - celkový rozsah přesčasové práce,
 - vnitřní normy, které rozpracovávají nebo řeší ustanovení této KS, pokud odborové organizace vnesou připomínky a nedojde ke shodě při vypořádání připomínky/nek odborových organizací,
 - změny způsobu zajištění pracovně-lékařských služeb a psychologického poradenství,
 - oblast stravování,
 - čerpání sociálních nákladů z FKSP, včetně návrhu zaměstnavatele na jejich čerpání,
 - pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - neposkytnutí náhrady mzdy nebo její části zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného.
- k) Předpokládané rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce (pracovního dne). Neomluvenou absenci není možné zadat do personálního informačního systému dříve, než bude předmětná neomluvená absence řádně projednána s příslušnou odborovou organizací a potvrzení o tomto projednání bude založeno do osobního spisu zaměstnance;
- l) návrh úprav nebo nového Volebního řádu pro volby zaměstnanců do Dozorčí rady před schválením Dozorčí radou;
- m) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců:
- za opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, se mimo jiné považují: zřizování, rušení a jiné než běžné otázky provozu zdravotnického zařízení a další otázky, týkající se zdravotní, rehabilitační, sociální a rekreační péče o zaměstnance, včetně stravování, s výjimkou běžných provozních záležitostí.
3. Odborová organizace si je vědoma, že výše uvedené informace jsou interního charakteru a zaměstnavateli zaručuje, že účelně zabezpečí jejich ochranu s výjimkou těch údajů, které jsou podle platných právních norem veřejně dostupné.
U materiálů označených jako důvěrné zabezpečí před možností zneužití například před veřejným šířením. V takovém případě se odborová organizace zavazuje plně respektovat příslušnou právní normu, včetně termínů a podmínek v ní obsažených, tj. informace nesmí být například použita v časovém předstihu.

3.4. Informace podávané zaměstnavatelem odborovým organizacím

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborové organizaci nezbytné informace a konzultace o:
 - a) ekonomické situaci zaměstnavatele, právním postavením zaměstnavatele a jeho

změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;

- b) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.

Informace budou poskytnuty elektronicky, a to nejpozději do 30 dnů po skončení kalendářního pololetí, v naléhavých případech neprodleně.

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborovým organizacím dvakrát ročně, vždy za pololetí a kalendářní rok, nejpozději do 31. července a 31. ledna písemné informace o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin, o podílu mzdových nákladů na celkových nákladech, a to dvakrát v roce, za pololetí do 31. července a za celý rok do 31. ledna následujícího roku. Informace budou poskytnuty elektronicky.
3. Zaměstnavatel bude, dle § 38 odst. 3 Zákoníku práce předkládat odborovým organizacím zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech vždy za kalendářní pololetí, a to do 30 dnů po jeho skončení.
4. Zaměstnavatel bude, dle § 61 odst.5 ZP, předkládat odborovým organizacím zprávy o jiných případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace, a to vždy za kalendářní pololetí nejpozději do 30 dnů po jeho skončení.

Článek 4. DALŠÍ UJEDNÁNÍ

1. Pro předávání informací a usnadnění komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací si obě strany poskytují aktuální kontaktní údaje.
2. Smluvní strany se zavazují, že budou písemnosti na uvedených adresách pravidelně vyzvedávat tak, aby byl zajištěn pravidelný a nepřetržitý tok informací.
3. Strany si poskytnou při vzájemných jednání součinnost. V případě potřeby bude zástupce druhé strany pozván na společné jednání.

Hlava VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1.1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

1. O změně kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany, a také v souvislosti se změnou právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
2. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy.

1.2. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

1. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 31. října 2018.

1.3. Kontrola plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy

1. Smluvní strany se dohodly, že vždy za pololetí uskuteční společné jednání, na kterém projednají stěžejní otázky uplynulého období a provedou revizi plnění závazků z kolektivní smlouvy.

1.4. Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

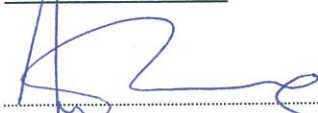
1. V souladu s § 29 zákoníku práce seznámí zaměstnanec s obsahem kolektivní smlouvy obě smluvní strany nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí, aby byla k nahlédnutí ve všech útvarech zaměstnavatele a v personálním oddělení.

1.5. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy


1. Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na období 1. 5. 2017 až 31. 12. 2018. Smluvní strany se dohodly, že nebude-li uzavřena nová kolektivní smlouva do 31.12.2018, zůstává tato kolektivní smlouva v platnosti a je účinná do dne účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejpozději do dne 31. 12. 2019.
2. Smluvní strany se dohodly, že na návrh jedné ze smluvních stran zahájí vyjednávání o dodatku kolektivní smlouvy týkajícího se nárůstu průměrné mzdy a mezd po jednotlivých kategoriích, včetně navýšení příplatků ke mzdě.

V Janských Lázních dne 20.4.2017

Za zaměstnavatele:


.....
Ing. Jiří Rampouch, ředitel
Státních léčebných lázních Janské Lázně, s.p.

Za odborové organizace:


.....
Miroslava Horáková, předsedkyně
Základní organizace Odborového
svazu zdravotníků a sociální péče ČR při
Státních léčebných lázních Janské Lázně, s.p.


.....
Vratislav Feigel, předseda
OSPEA – odborový svaz