

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025

Zdravotnická záchranná služba Olomouckého kraje, příspěvková organizace,

Aksamitova 557/8, 779 00 Olomouc

IČ: 00849103

zastoupená: ředitelkou Ing. Andreou Rakovičovou, MBA

a

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů

Zdravotnické záchranné služby Olomouckého kraje,

Aksamitova 557/8, 779 00 Olomouc

zastoupená: předsedou MUDr. Milanem Brázdilem

a

Místní organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

Zdravotnické záchranné služby Olomouckého kraje,

Aksamitova 557/8, 779 00 Olomouc

IČ: 711 96 650

zastoupená: předsedou výboru Janem Zatloukalem

a

ZO OSZSP ČR Hranice

IČ: 711 87 421

zastoupená: předsedou výboru Matějem Vašátem

uzavírají tuto kolektivní smlouvu

Kolektivní smlouva se skládá z následujících článků:

- I. Úvodní ustanovení (str.2)
- II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (str. 3-6)
- III. Pracovníprávní nároky a podmínky (str. 6-10)
- IV. Odměňování za práci (str. 11-16)
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (str. 17-18)
- VI. Sociální podmínky zaměstnanců (str. 18-20)
- VII. Závěrečná ustanovení (str. 20-21)

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1) Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovníprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

2) Smluvní strany se zavazují:

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 pracovníprávních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy a zásadami občanského soužití a musí respektovat další základní zásady, na nichž jsou založeny pracovníprávní vztahy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

3) Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení všech zaměstnanců, a to zejména v otázkách odměňování a při otázkách poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovníprávního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

4) Zaměstnavatel může pro zaměstnance ve vydaném vnitřním předpisu výhodněji upravit práva v pracovníprávních vztazích, za podmínek uvedených v § 305 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zák. práce).

Článek II.
VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM
A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

II. 1 Příslušnost odborového orgánu

- 1) Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je:
 - výbor Místní odborové organizace Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR,
 - výbor Lékařského odborového klubu – Svazu českých lékařů,
 - výbor ZO OSZSP ČR Hranice.

- 2) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výborů odborových organizací, a jakékoli změny. Zaměstnavatel bude jednat také s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci ZZS OK.

- 3) Ve smyslu § 277 zák. práce poskytne zaměstnavatel pro nezbytnou provozní činnost odborových organizací bezplatně místnosti s vybavením za těchto podmínek:
 - Jedná se o kancelář v budově Aksamitova 557/8, Olomouc vybavenou nábytkem a kancelář v budově Nerudova 41, Šumperk vybavenou nábytkem.
 - Zaměstnavatel poskytuje místní odborové organizaci jeden notebook pro administrativní činnost.
 - Zaměstnavatel poskytuje místní odborové organizaci záložku na intranetu, která přesměrovává na oficiální web místní odborové organizace.
 - Zaměstnavatel souhlasí, aby odborové organizace pro svou potřebu používaly prostředky zaměstnavatele (PC, tiskárny, kopírky, telekomunikační prostředky apod.).
 - Zaměstnavatel poskytuje odborovým organizacím místo pro nástěnku, a to na každé výjezdové základně, kde mohou informovat zaměstnance o dění v odborech a ve zdravotnictví. Obsah sdělení nástěnky je plně v kompetenci

odborových organizací s tím, že obsah nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Za obsah sdělení odpovídá odborová organizace.

II. 2 Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci a zaměstnancům

1) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance v záležitostech uvedených v ust. § 279 zák. práce a projednat s nimi záležitosti uvedené zejména v ust. § 280 zák. práce. S odborovou organizací je zaměstnavatel povinen projednat zejména záležitosti uvedené v ust. § 99 a 287 zák. práce. O zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele bude zaměstnavatel na základě ustanovení §§ 286 a násl. zák. práce písemně informovat výbory odborových organizací ročně v naléhavých případech neprodleně. Účastníci kolektivní smlouvy se dohodli na tom, že projednáváním ve smyslu ust. § 287 zák. práce se rozumí jednak jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a jednak vzájemná výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Pokud projednávání bude probíhat formou společného jednání, bude o tomto pořízen zápis. Ze zápisu bude zřejmé datum a místo jednání, účastníci jednání, jeho obsah a průběh, včetně závěrů, budou-li přijaty, a který bude opatřen podpisy zúčastněných, eventuálně jejich zástupci. K zápisu se připojí prezenční listina, podepsaná všemi přítomnými.

2) Zaměstnavatel při obsazování pozic týkajících se managementu a veřejných zakázek, které mají přímý vztah k zaměstnancům (např. nákup OOPP), vyzve výbory odborových organizací působících u zaměstnavatele k vyslání jejich společného zástupce do příslušné komise s hlasovacím právem.

II. 3 Kontrolní oprávnění odborových organizací

Odborové organizace mají právo za podmínek a v rozsahu stanoveném ust. § 320 a násl. zák. práce vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

II. 4 Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

Na základě písemné dohody mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci členy odborových organizací, v níž zaměstnanec vysloví souhlas se srážkami ze mzdy dle § 146 písm. c) zák. práce na úhradu členských příspěvků, se zaměstnavatel zavazuje zabezpečit při splatnosti platu zaměstnance srážku členských příspěvků ve výši, kterou mu sdělí výbory odborových organizací. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději následující den po splatnosti platu.

- MO OSZSP ČR č. účtu 35-0794470257/0100
- LOK-Svaz českých lékařů č. účtu 35-1840130267/0100
- OSZSP ČR Hranice č. účtu 1014275368/5500

II. 5 Uvolňování k výkonu funkce v odborech

Uvolňování zaměstnanců z práce k výkonu funkce v odborech a jiné odborové činnosti je upraveno v § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zák. práce.

II. 6 Hospodaření zaměstnavatele, jeho ekonomické a finanční ukazatele

1) Zaměstnavatel se zavazuje, že předá odborovým organizacím výsledky hospodaření zpracované za období od 01. 01. do 30. 06. včetně a následně dále za období od 01. 01. do 31. 12. včetně, a to nejpozději do 30. kalendářního dne po odeslání účetní závěrky a rozborů hospodaření na KÚ OK.

Dokumentem dokreslujícím hospodaření za období od 01. 01. do 30. 06. včetně se rozumí kopie účetní závěrky, kterou specifikuje § 18 zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Výsledky hospodaření za rozhodné období od 01. 01. do 31. 12. včetně budou předány ve formě kopie účetní závěrky a kopie rozboru hospodaření za příslušný kalendářní rok. Vedení účetnictví je stanoveno vyhláškou č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky.

2) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci za příslušný kalendářní rok výroční zprávu, a to nejpozději do 30. června následujícího roku.

3) Zaměstnavatel poskytne nezbytné informace a konzultace o ekonomické a finanční situaci za ukončené období (k 30. 6. a 31.12), které jsou potřebné pro kolektivní vyjednávání o platových a dalších mzdových náležitostech a pro sestavení finanční analýzy včetně následného uzavření kolektivní smlouvy.

II. 7 Škodní a odškodňovací komise

Smluvní strany se dohodly, že ve škodní komisi, která řeší vzniklé škodní události a odškodňovací komisi, která řeší odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců, budou zastoupeny odborové organizace svým zástupcem. Zástupce odborových organizací do škodní a odškodňovací komise jmenuje a případně odvolává výbor základní odborové organizace.

Článek III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY A PODMÍNKY

III. 1 Pracovní poměr

1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou. Pracovní poměr lze založit jmenováním toliko u osob uvedených § 33 odst. 3 zák. práce.

2) Změnu pracovní smlouvy lze provést pouze dohodou účastníků a v případech uvedených v § 41 a násl. zák. práce. Změna musí být provedena písemně.

3) Pracovní poměr může být rozvázán pouze způsobu a za podmínek uvedených v § 48 a násl. zák. práce.

4) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci do 10 dnů od jejich uskutečnění (dle § 62 a násl. zák. práce hromadné propuštění).

III. 2 Odstupné, odchodné a náhrada platu

1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru 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) 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.
- e) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských 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 odpovědnosti podle § 270 odst. 1 zákoníku práce, odstupné podle předchozí věty zaměstnanci nepřísluší.

2) Zdravotnickému pracovníkovi, který vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby po dobu 15 let a dosáhl věku 50 let, přísluší odchodné při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož tyto činnosti vykonával; to neplatí, jestliže jeho pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel okamžitým zrušením nebo výpovědí z důvodů, pro které by s ním mohl pracovní poměr okamžitě zrušit. Pro

účely odchodného se sčítají veškeré předchozí doby, kdy zdravotnický pracovník vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby; tyto doby lze započítat pro účely odchodného pouze jednou. Pro účely odchodného se do doby výkonu činností při poskytování zdravotnické záchranné služby započte též doba, po kterou zdravotnický pracovník vykonával zdravotnické povolání v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby na pracovišti zdravotnického operačního střediska nebo jako člen výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby po 6. září 1992.

- a) Základní výše odchodného činí jeden průměrný měsíční výdělek zaměstnance, který vykonával činnosti podle předchozího odstavce. Za každý ukončený rok výkonu činností podle předchozího odstavce nad dobu 15 let se odchodné zvyšuje o jednu třetinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; celková výše odchodného nesmí překročit šestinásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.
- b) Odchodné vyplatí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se zdravotnickým pracovníkem nedohodne na výplatě v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.
- c) Pro účely odchodného se průměrným měsíčním výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce. Odchodné není složkou platu nebo mzdy a nezapočítává se pro účely zjišťování průměrného výdělku podle zákoníku práce.
- d) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr ve smyslu § 56 zákoníku práce, přísluší od zaměstnavatele náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady platu se použije § 67 odst. 3 zák. práce.

III. 3 Pracovní doba

- 1) Pracovní doba pro jednotlivá pracoviště zaměstnavatele je stanovena příslušným vnitřním předpisem zaměstnavatele v platném znění. Zaměstnanci v nepřetržitém provozním režimu mají v přímé výjezdové činnosti a na ZOS směny v délce 12 hodin s výjimkou zaměstnanců výjezdové skupiny LZS, kteří mají

směny od svítání do soumraku (VFR den); v nezbytných případech pro zajištění obsazení všech směn výjezdové základny nebo ZOS, mohou mít zaměstnanci v nepřetržitém provozním režimu při poskytování zdravotních služeb za dále stanovených podmínek směny v délce až 24 hodin; přiměřená doba na oddech a jídlo se započítává do pracovní doby. Dále zaměstnanci v nepřetržitém provozním režimu mohou mít v případě provozních porad, školení, úřadů aj. pracovních aktivit v nepřímé výjezdové činnosti délku pracovní doby přizpůsobenou délce těchto pracovních aktivit; přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.

2) Smluvní strany se dohodly, že vyrovnávací období, ve kterém nesmí průměrná týdenní pracovní doba (bez práce přesčas) zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou překročit stanovenou týdenní pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.

3) Při rozvrhování pracovní doby do směn bude zaměstnavatel dbát na spravedlivé a rovnoměrné rozvržení pracovních směn, v nichž je konaná práce spojená s poskytováním příplatku (tj. zejména směny ve svátek, v noci a o víkendech), mezi jednotlivé zaměstnance.

4) Zaměstnanec může na příslušný kalendářní měsíc předložit tzv. individuální požadavky na úpravu rozvrhu pracovní doby do směn, a to předem vždy na příslušný kalendářní měsíc, aby zaměstnavatel vždy mohl dodržet povinnosti, jež mu vyplývají z § 84 zák. práce. Zaměstnavatel při plánování směn k požadavkům zaměstnanců přihlédne a v případě, že to nenaruší provoz organizace, požadavkům vyhoví.

5) Vzájemnou výměnu směn mezi zaměstnanci není třeba zdůvodňovat, ale může být provedena až po schválení přímým nadřízeným.

6) Externím zaměstnancům nebudou plánovány směny spojené s poskytováním příplatku (tj. zejména směny ve svátek, v noci a o víkendech), pokud je bude možno obsadit kmenovými zaměstnanci.

7) Délka pracovní doby zdravotnického zaměstnance může při poskytování zdravotních služeb činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích, a to za podmínky, že je se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Ujednání dle předchozí věty je možné aplikovat jak na zdravotnické zaměstnance v pracovním poměru, tak na zdravotnické zaměstnance pracující na základě dohody mimo pracovní poměr, zároveň je nutné brát v potaz nejen provozní a organizační možnosti ZZS OK, ale i veškerá legislativní omezení vztahující se k povaze a charakteru vykonávané práce.

V rámci délky pracovní doby 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích je možné zdravotnickému zaměstnanci při **poskytování zdravotních služeb naplánovat jednu až 24 hod. směnu**. V případě, že bude zaměstnanci v rámci délky pracovní doby 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích plánována **první směna v přímé souvislosti s poskytováním zdravotních služeb a druhá navazující směna se nebude týkat poskytování zdravotních služeb**, např. porada/školení/úřad, může být délka této druhé směny v rozsahu maximálně 4 hodiny. Zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem Lidské zdroje – personalistika další podrobnosti.

III. 3. 1 Pracovní pohotovost mimo pracoviště

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne, přičemž v této dohodě bude určeno i místo konání pracovní pohotovosti, které musí být odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Za dobu výkonu pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

III. 3. 2 Přesčasová práce

Zaměstnavatel může nařídít práci přesčas za podmínek stanovených v § 93 zák. práce. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

III. 4 Dovolená za kalendářní rok a překážky v práci

III. 4. 1 Dovolená za kalendářní rok

Výměra dovolené činí pět týdnů v kalendářním roce. Plán dovolených na příslušný rok předloží zaměstnavatel ke schválení výborům odborových organizací nejpozději do konce měsíce března.

III. 4. 2 Dodatková dovolená

Zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné ve smyslu ust. § 215 odst. 4 písm. i) zák. práce přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

III. 4. 3 Překážky v práci

1) Mimo nároky vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů (část osmá zákoníku práce) má zaměstnanec nárok na další pracovní volno bez náhrady platu:

- k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru v délce dvou dnů v měsíci,
- při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera či partnerky, druha, družky nebo dítěte v délce dvou dnů.

2) Pro uvolnění personálu táborů pro děti a mládež (§ 203a zák. práce) se nebude vyžadovat splnění podmínky soustavné a bezplatné práce s dětmi nebo mládeží po dobu jednoho roku před uvolněním; pracovní volno bude poskytováno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na dobu 2 týdnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody zaměstnavatele.

III. 5 Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

a) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, a to i když se nejedná o hromadné propouštění podle § 62 zák. práce. Současně budou s odborovým orgánem projednávána

opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

b) Zaměstnavatel na intranetu bude zveřejňovat volné pracovní pozice.

Článek IV.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI-POSKYTOVÁNÍ PLATU A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

IV. 1 Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva mimo jiné upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v rámci stanoveném právními předpisy, zejména zákoníkem práce a prováděcími předpisy na něj navazujícími, a dalšími prováděcími předpisy. Podmínky pro poskytování platu jsou shodné pro muže a ženy, za stejnou práci stejné hodnoty přísluší stejný plat. Ujednání o platu je součástí pracovní smlouvy.

IV. 2 Platová třída

- 1) Zaměstnanec se zařadí do platové třídy, ve které je zařazená nejnáročnější práce, jejichž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.
- 2) Druh práce a přiznaná platová třída je obsahem pracovní smlouvy (platového výměru).
- 3) Zařazení zaměstnance, jehož práce v katalogu prací není uvedena, bude provedeno podle porovnání s uvedenými příklady prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

IV. 3 Platový stupeň

Zařazení zaměstnance do platového stupně provede zaměstnavatel v souladu s § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění podle doby dosažené praxe v oboru (na základě prokazatelného doložení délky odborné praxe, ve výjimečných případech na základě čestného prohlášení), doby péče o dítě a doby výkonu

vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby. Jinou praxi lze pro účely posouzení doby započitatelné praxe přiznat do 2/3 doby v závislosti na míře jejího využití.

IV. 4 Příplatky k platu

IV. 4. 1 Příplatek za vedení ve smyslu § 124 zák. práce

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek zavedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

IV. 4. 2 Příplatek za noční práci ve smyslu ust. § 125 zák. práce

Za každou hodinu noční práce, tj. v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

IV. 4. 3 Příplatek za práci v sobotu a v neděli ve smyslu ust. § 126 zák. práce

Za každou hodinu práce v sobotu nebo neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

IV. 4. 4 Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

ve smyslu ustanovení § 133a zák. práce

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně při poskytování zdravotních služeb, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1 zák. práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

IV. 4. 5 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas ve smyslu ust. § 127 zák. práce

- 1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
- 2) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

IV. 4. 6 Osobní příplatek

- 1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen; přitom postupuje v souladu s § 110 odst. 5 zák. práce.

IV. 4. 7 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek ve smyslu ust. § 135 zák. práce

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

IV. 4. 8 Zvláštní příplatky

a) Práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci třisměnného nebo nepřetržitého provozního režimu.

pracoviště	činnost	výše v Kč měsíčně
LZS, RLP, RZP, ZOS, PTZ	lékař, všeobecná sestra, zdravotnický záchranář, řidič ZZS	2500 Kč

b) Poskytování neodkladné zdravotní péče členy výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby.

pracoviště	činnost	výše v Kč měsíčně
LZS, RV, RLP, RZP	lékař, zdrav. záchranář, všeobecná sestra, řidič ZZS	7500 Kč

IV. 5 Odměny

1) Odměnu poskytne zaměstnavatel za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Limity pro vyplacení odměn pro jednotlivé ÚO a úseky určuje ředitel organizace na návrh ekonomického náměstka.

2) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení padesáti, padesáti pěti a šedesáti let věku (dále jen „skutečnost zakládající nárok na odměnu“), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci podle plnění následujících podmínek:

Počet let u zaměstnavatele	50 let věku	55 let věku	60 let věku
Déle než 5 let nepřetržitě	5 000 Kč	5 000 Kč	5 000 Kč
Déle než 10 let nepřetržitě	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč
Déle než 15 let nepřetržitě	20 000 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč

3) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod (dále jen „skutečnost zakládající nárok na odměnu“), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, podle plnění následujících podmínek:

Počet let u zaměstnavatele	
Déle než 5 let nepřetržitě	5 000 Kč
Déle než 10 let nepřetržitě	10 000 Kč
Déle než 15 let nepřetržitě	20 000 Kč

4) Odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život stanoví zaměstnavatel podle předpokládaných škod.

5) Odměny ve smyslu čl. IV.5 odst. 2 a 3 se vyplácejí zaměstnanci za příslušný měsíc, ve kterém nastala skutečnost zakládající nárok na odměnu. V případě, že příslušnému zaměstnanci byla takováto či jiná obdobná odměna vyplacena již v minulosti podle některého dřívějšího znění kolektivní smlouvy, nevzniká takovému zaměstnanci nárok na odměnu podle znění této kolektivní smlouvy, s ohledem na existenci duplicitního nároku, resp. s ohledem na to, že takovému zaměstnanci byl nárok vyplacen již v minulosti. Soupis zaměstnanců, kteří dosáhnou v následujícím roce příslušného nároku na odměnu ve smyslu čl. IV.5 odst. 2 a 3, zpracuje pro rok následující personalista organizace a poskytne tento seznam všem příslušným vedoucím zaměstnancům.

6) Odměny budou kráceny dle úvazku zaměstnance.

7) Návrhy na vyplacení odměn s písemným odůvodněním, předkládají vedoucí zaměstnanci spolu s výkazy mzdových nároků. Odměny schvaluje ředitel ZZS OK.

IV. 6 Splatnost platu

1) Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději 17. kalendářní den následujícího kalendářního měsíce, připadne-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je splatný předchozí pracovní den. Do konce kalendářního roku zaměstnavatel stanoví v písemné podobě výplatní termíny pro následující rok.

2) Plat, který by byl splatný během dovolené zaměstnance, je splatný před nástupem na dovolenou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Zaměstnanec musí sám požádat o dřívější vyplacení platu.

IV. 7 Výplata platu

Po provedených zákonných srážkách bude zaměstnavatel poukazovat plat ve prospěch zaměstnance ve stanoveném výplatním termínu bezhotovostně, a to převodem na jeden bankovní účet zaměstnance v souladu s dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

IV. 8 Společná ustanovení k odměňování za práci

1) Zaměstnanec obdrží nejpozději v den nástupu do práce platový výměr. Při změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost písemně oznámí včetně zdůvodnění, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

2) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci písemně informace o výši průměrného platu a jeho jednotlivých složek, a to celkem i včetně členění dle jednotlivých profesních skupin, a to nejpozději do 30. 03. a 30. 09. kalendářního roku.

Článek V.

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 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.

2) Zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem organizaci práce a pracovních postupů, kterými bude zajišťována BOZP pro zaměstnance a osoby zdržující se s jeho vědomím 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 určuje systém a politiku BOZP zaměstnavatele.

3) Minimálně 15 dnů před uvažovaným vydáním projedná zaměstnavatel s odborovou organizací vnitřní předpisy, které se vztahují k oblasti BOZP a připomínky odborů, v případě jejich opodstatněnosti, zapracuje do textu.

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

5) Zaměstnavatel zajišťuje písemnou smlouvou o poskytování pracovnělékařských služeb. Ve smlouvě je náplň této služby zpracována na vlastní podmínky zaměstnavatele v souladu s platnými právními předpisy, které se váží k této problematice. Periodické, mimořádné a následné lékařské prohlídky včetně výstupních prohlídek hradí zaměstnavatel. V případě, že závěr lékařské prohlídky bude vylučovat možnost zaměstnance vykonávat sjednanou práci, má zaměstnavatel možnost zaměstnance převést na jinou práci dle ust. § 41 zák. práce, příp. ukončit s takovým zaměstnancem pracovní poměr.

6) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci nahlížet do dokumentace, která je o něm vedena v souvislosti s BOZP a seznámí s ní zaměstnance. Tento postup musí být v souladu s obecně závaznými právními předpisy upravující tuto problematiku, zejména se zákonem č.106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím a zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů, v platném znění a v souladu s nařízením GDPR.

7) Poskytování osobních ochranných prostředků se řídí příslušnou organizační směrnicí zaměstnavatele v platném znění. Pozdější návrhy na provedení změn v seznamu nebo směrnici předloží k projednání odborové organizaci.

8) Zaměstnavatel vnitřním předpisem stanoví postup při vyšetřování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a stanoví adresnou odpovědnost příslušných

vedoucích zaměstnanců. Evidenci o pracovní úrazovosti a nemocích z povolání bude předkládat jednou ročně k projednání výboru ZO.

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

10) V měsících říjen–listopad provede zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technických zařízení na všech pracovištích a ve všech prostorách zaměstnavatele. Výsledky kontroly a návrhy nápravných opatření k odstranění zjištěných závad projedná zaměstnavatel bezprostředně po skončení prověrek s odborovou organizací a harmonogram odstranění zjištěných závad předloží výboru ZO do 30 dnů po ukončení prověrek k projednání.

11) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o způsobu měření a kontrole hodnot rizikových faktorů. V případě zjištění výskytu rizikových faktorů podá zaměstnavatel ZO informaci o vyhlášení kontrolovaných pásem včetně režimů zde stanovených. Měření faktorů provede nebo zajistí zaměstnavatel i na podnět odborové organizace.

12) Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o všech kontrolách oblastního inspektorátu práce nad BOZP a orgánů ochrany veřejného zdraví a umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace se průběhu kontroly zúčastnit a uplatnit své připomínky.

13) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zajistit školení umožňující jí řádný výkon své funkce a zpřístupnit jí právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o:

- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

Článek VI.

SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

VI. 1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvorba fondu se řídí platnou legislativou. O způsobu jeho čerpání spolurozhoduje příslušný odborový orgán. Rozpočet FKSP a zásady pro jeho užívání budou projednány a schváleny se zástupcem odborových organizací do 30 dnů po zpracování účetní závěrky za předchozí období.

Evidenci zaměstnanců pro poskytování darů u příležitosti pracovních a životních výročí vede zaměstnavatel. Seznam zaměstnanců, kteří splní podmínky dané vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (případně kolektivní smlouvou nebo zásadami pro použití fondu) v průběhu roku, předá zaměstnavatel výboru odborové organizace nejpozději do konce ledna příslušného roku.

VI. 2 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel zajišťuje stravování v souladu se zásadami FKSP ZZS OK a souvisejícími platnými právními předpisy.

Zaměstnanci ve stálém pracovním poměru náleží za každou odpracovanou směnu stravovací poukázka v hodnotě 150 Kč, za 24 hodinovou směnu 2 tyto stravovací poukázky.

Kalkulace jedné stravenky v nominální hodnotě 150,00 Kč.

Úhrada z nákladů organizace	82,00 Kč
Úhrada strážníkem	38,00 Kč
Úhrada z FKSP	30,00 Kč

VI. 3 Služby a další výhody poskytované zaměstnancům

Na všech výjezdových základnách zaměstnavatel vyčlení počítač s připojením k internetu. Bude sloužit zaměstnancům v rámci celoživotního vzdělávání. Pravidla užívání stanoví zaměstnavatel formou vnitřní směrnice.

VI. 4 Vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců

Další vzdělávání zaměstnanců ZZS OK při zaměstnání upravuje příslušná organizační směrnice zaměstnavatele, v platném znění. Případné pozdější návrhy na provedení změn ve směrnici předloží zaměstnavatel k projednání odborové organizaci.

Článek VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VII. 1 Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. 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. Pokud v důsledku devalvace měny a významného zvýšení rozsahu deregulace a nepřímých daní v příslušném roce nedojde k dohodě s vládou o úpravě platů, bude možno jednat o změně kolektivní smlouvy u těch složek platu, kde to právní předpisy umožňují.

VII. 2 Kontrola dodržování kolektivní smlouvy

Kontrola dodržování kolektivní smlouvy bude provedena na schůzi výboru odborové organizace za účasti ředitele do 14 dnů od podání písemné žádosti o jednání smluvní stranou.

VII. 3 Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen

zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.



VII. 4 Platnost kolektivní smlouvy a jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

- 1) Kolektivní smlouva je uzavřena na období do 31. 12. 2025. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději do 30. 9. 2025.
- 2) Kolektivní smlouva byla vydána ve čtyřech výtiscích, každý z nich má platnost originálu.
- 3) Tato kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2025.

V Olomouci dne

18. 11. 2024

Ing. Andrea Rakovičová, MBA
za zaměstnavatele
ředitelka ZZS OK

Zdravotnická záchraná služba
Olomouckého kraje
příspěvková organizace
Akasmitova 557/8, 779 00 OLOMOUČ
(19)

Matěj Vašát
za výbor ZO OSZSP Hranice

Org. číslo 22-0718-3808
ZO OS Zdravotnictví a sociální
péče ČR
ZZS OK – VZ Hranice
Zborovská 1910, 753 01 Hranice
IČO: 71187421

MUDr. Milan Brázdil
za výbor Lékařského odborového klubu
Svazu českých lékařů

Jan Zatloukal
za výbor MO OSZSP ČR ZZS OK

Org. č. 22-0150-3805
MO OS zdravotnictví a sociální péče ČR
Zdravotnická záchraná služba Olomouckého kraje
Akasmitova 8
779 00 Olomouč
IČO: 711 96 650