

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2025

**AMBULANCE  
MEDITRANS**



## Smluvní strany:

### Zaměstnavatel:

#### **AMBULANCE MEDITRANS s.r.o.**

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, sp. Zn. C 6545  
se sídlem: Vrbova 1503/19a, Braník 147 00, Praha 4  
IČO: 438 74 681  
zastoupená jednatelem: Janem Klimešem

a

#### **Místní organizace Odborového svazu zdravotníků a sociální péče ČR, Záchraná služba Olomouckého kraje**

zapsaná v rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě, sp. Zn. L 17275  
se sídlem: Aksamitova 557/8, 779 00 Olomouc  
IČO: 711 96 650  
zastoupená předsedou výboru: Janem Zatloukalem

se dohodly na uzavření této Kolektivní smlouvy:

## **I. Úvodní ustanovení**

### **§ 1 Platnost a účinnost**

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. ledna 2025 do 31. prosince 2025.

### **§ 2 Možnost změny**

Smluvní strany mohou kolektivní smlouvu měnit pouze po vzájemné dohodě.

### **§ 3 Rovné zacházení, zákaz obtěžování a násilí na pracovišti**

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a kontrolovat, aby nedocházelo k žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti.

## II. Spolupráce smluvních stran

### § 4 Právo spolurozhodování

1. Odborová organizace má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem zejména v následujících oblastech:

- a) vydání a změny pracovního řádu (§ 306 ZP, odst. 4) – předchozí písemný souhlas;
- b) výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru členu odborového orgánu (§ 61 ZP) – písemný souhlas. Seznam členů odborového orgánu požívajících pracovní právní ochrany je uveden v Příloze č. 1;
- c) rozvrh čerpání dovolené (§ 217, odst. 1 ZP) – písemný souhlas;
- d) hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP) – dohoda;
- e) náhrada mzdy při dočasném omezení odbytu (§ 209, odst. 2 ZP) – písemná dohoda;
- f) prověrky BOZP (§108, odst. 5 ZP) – dohoda;
- g) vymezení vážných provozních důvodů při zvláštní povaze práce při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39, odst. 4 ZP) – písemná dohoda;
- h) při vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

### § 5 Právo na projednání

1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Projednání se děje buď na základě iniciativy zaměstnavatele, nebo iniciativy odborového svazu tak, že jedna smluvní strana pošle druhé smluvní straně výzvu k projednání vymezených otázek a následně bude dohodnuto místo a termín schůzky, kde dojde k projednání.

2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele a předpokládané změny vč. opatření souvisejících s hromadným propouštěním;
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP);
- c) změny organizace práce;
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- f) opatření k vytváření pracovních, hygienických, sociálních aj. podmínek pro zaměstnance;

- g) opatření k vytváření zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance;
- h) opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí;
- i) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců;
- j) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření;
- k) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákona číslo 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- l) rozhodnutí o neomluvené absenci;
- m) stížnost zaměstnance z oblasti pracovněprávních vztahů (§ 276, odst. 9);
- n) převedení na jinou práci dle § 41 ZP, než odpovídá pracovní smlouvě, bez souhlasu zaměstnance, přesáhne-li doba převedení 21 dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP);
- o) ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele nejedná-li se o odborového funkcionáře (§ 61, odst. 1 ZP);
- p) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práce (§ 99 ZP);
- r) výši požadované náhrady škody, pokud přesahuje 1.000, - Kč, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá, a obsah dohody o způsobu její úhrady (§ 263, odst. 3 ZP).

## **§ 6 Právo na informace**

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci na její žádost zejména:

- a) o nových pracovních poměrech (§ 38, odst. 3 ZP);
- b) o rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání (§ 61, odst. 5 ZP);
- c) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji a vlivu na životní prostředí;
- d) o právním postavení zaměstnavatele, předmětu činnosti a jeho změnách, vnitřním uspořádání, o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
- e) o záležitostech v rozsahu § 280 ZP, tj. těch, které je povinen projednat;
- f) o opatřeních k zamezení diskriminace;
- g) o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou;
- h) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (§ 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákona číslo 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci);
- i) o záležitostech v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

j) o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin předložením tabulky uvedené v příloze č. 2, kdy tuto tabulku předloží do 31. 7. 2025 a následně do 31. 1. 2026

### **§ 7 Právo kontroly**

1. Odborová organizace má právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele (§ 322, odst. 1 ZP). Kontrolou se rozumí porovnání skutečného stavu se stavem dle právní úpravy.
2. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na její žádost veškeré podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné.
3. Zaměstnavatel výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry projedná s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu.

### **§ 8 Zajištění činnosti odborové organizace**

Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci bezplatně uzamykatelnou skříňku a po dohodě dle provozních možností zajistí možnost užívání místnosti na schůze, umožní použití telefonu, kopírky a PC s přístupem k internetu. Odbory mohou pro zastupování zaměstnanců používat dohodnuté prostory. Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace kvýkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Za výkon funkce se považuje zejména:

- a) kolektivní vyjednávání a příprava na něj;
- b) účast v pracovněprávních vztazích;
- d) informování zaměstnanců na všech pracovištích o činnosti odborové organizace jako zástupců zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem;
- d) projednávání opatření a záležitostí zaměstnavatele s odborovou organizací;
- e) kontrola dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti BOZP a kontrola nad stavem BOZP;

Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

### **§ 9 Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem**

Na základě písemné dohody mezi odborovou organizací a zaměstnanci členy odborové organizace, 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 mzdy zaměstnance srážku členských příspěvků ve výši 1% z čisté mzdy. Vybrané prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace nejpozději následující den po splatnosti mzdy.

- MO OSZSP ČR č. účtu 35-0794470257/0100

### **III. Odměňování zaměstnanců**

#### **§ 10 Mzda za práci**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda podle platných zákonných předpisů a této Kolektivní smlouvy.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109, odst. 4 zák. práce v platném znění). Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (§ 346 b v platném znění). Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (§ 110, odst. 1 zák. práce v platném znění).

#### **§ 11 Příplatky**

Zaměstnancům náleží v dále uvedených případech dosažená mzda a příplatky:

a) za práci přesčas	25 % průměrného výdělku
b) za práci v noci	10 % průměrného výdělku
c) za práci v sobotu a neděli	25 % průměrného výdělku
d) za práci ve svátek	100 % průměrného výdělku

#### **§ 12 Odměna za pracovní pohotovost**

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 40 Kč za hodinu v pracovní pohotovosti.

#### **§ 13 Roční odměna**

Přiznání roční odměny za rok 2025 záleží na konstitutivním rozhodnutí jednatele. Roční odměna, je-li přiznána, je splatná spolu se mzdou za měsíc březen následujícího kalendářního roku.

#### **§ 14 Splatnost mzdy**

Mzda je splatná nejpozději 15. dne následujícího měsíce po jejím vykonání.

### **IV. Pracovní právní vztahy**

#### **§ 15 Vznik a skončení pracovního poměru**

Zaměstnavatel bude při opakovaném uzavření pracovního poměru po vypršení stávající doby trvání pracovního poměru, preferovat uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. To pouze tehdy, dohodne-li se se zaměstnancem na pokračování spolupráce.

Zaměstnavatel bude využívat agenturní práci pouze v nezbytně nutném rozsahu, který odpovídá jeho provozním potřebám.

Při ukončení pracovního poměru výpovědí, či dohodou dle ustanovení § 52, písmeno a) až c) zákoníku práce, přísluší zaměstnanci zákonné odstupné (§ 67 zákoníku práce) ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

## **§ 16 Dovolená**

- A) Dovolená zaměstnanců činí 4 týdny.
- B) Sick days – Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v kalendářním roce dva (2) dny zdravotního volna s náhradou mzdy (sick days) pro řešení krátkodobé zdravotní indispozice.
- C) Zaměstnancům je poskytováno navíc k dovolené jako benefit osobní volno v délce 3 dnů, pokud pracovní poměr zaměstnance trvá celý rok. Pokud pracovní poměr bude trvat méně než jeden rok, osobní volno bude adekvátně kráceno – stejný výpočet jako u dovolené. Osobní volno lze čerpat až po vybrání celé dovolené stanovené zákoníkem práce. Nevyčerpané osobní volno se do dalšího roku nepřevádí a náhrada se za něj neposkytuje.

## **§ 17 Spolupráce zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců**

Smluvní strany se dohodly na pravidelném setkání 1 x za pololetí, a to vždy po skončení pololetí. Na těchto schůzkách budou předány poznatky zaměstnanců týkající se BOZP, kvality, včasnosti dodávek a produktivity atd.

Odborové informace:

Odbory vyvěsí informace v areálu Zaměstnavatele pouze na schválených odborových nástěnkách.

Podání základních informací:

## **V. Sociální oblast**

### **§ 18 Stravování zaměstnanců**

Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na jejich stravování formou stravenkového paušálu.

Výše stravenkového paušálu činí:

Za odpracovanou osmihodinovou směnu: 75 Kč

Za odpracovanou dvanáctihodinovou směnu: 115 Kč

### § 19 Příspěvek na Penzijní spoření

Zaměstnavatel nebude po dobu platnosti této kolektivní smlouvy přispívat zaměstnancům na penzijní spoření.

### § 20 Odměny při významných pracovních výročí

Zaměstnavatel si váží dlouhodobé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele a toto oceňuje odměnou při dosažení pracovního výročí. Při příležitosti pracovního výročí uvedeného v tabulce níže, zaměstnavatel poskytne jednorázovou odměnu.

Pracovní výročí	Odměna
5 let	1.000 Kč
10 let	2.000 Kč
15 let	3.000 Kč
20 let	4.000 Kč
25 let	5.000 Kč

### § 21 Péče o rodiny s dětmi

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě do 10 let věku o kratší týdenní pracovní dobu, zaměstnavatel této žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (práce ve směnném režimu apod.).

Požádá-li tento zaměstnanec o rozvržení pracovní doby odlišné od ostatních zaměstnanců, zaměstnavatel této žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (práce ve směnném režimu apod.).

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě do 10 let věku v době letních prázdnin o neplacené volno, poskytne mu ho zaměstnavatel v rozsahu minimálně 2 týdnů, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (práce ve směnném režimu apod.).

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, kterému se narodilo dítě, příspěvek ve výši 5.000, - Kč, a to poté, co zaměstnanec předloží zaměstnavateli rodný list dítěte, ze kterého vyplývá, že je zaměstnanec jeho rodičem.

## VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí

### § 22 Všeobecná ustanovení

Zaměstnavatel s odbory projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP).

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP přístup do všech svých prostor při respektování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborů na úseku BOZP a na úseku ochrany životního prostředí za činnost v těchto oblastech.

Zaměstnavatel umožní v dohodnutém termínu odborům kontrolu všech oblastí BOZP. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizací pověřené poradce, včetně specialistů BOZP OS KOVO, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy.

## **§ 23 Oblast BOZP**

### **Základní ustanovení**

Zaměstnavatel, respektuje právo odborů na samostatné šetření celé oblasti BOZP a poskytuje jim potřebné informace k této činnosti.

### **Opatření k prevenci rizik**

Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odbory soustavně zlepšovat systém organizace BOZP a v dohodě s odbory přijímat taková opatření, aby rizikové faktory působící na bezpečnost a zdraví zaměstnanců vyloučil, nebo omezil a proto dále:

- bude seznamovat zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus.
- bude informovat do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký lékař závodní preventivní péče jim byl přidělen.

Bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí.

### **Pracovní úrazy a nemoci z povolání**

Zaměstnavatel bude v režimu dohodnutém s odborovou organizací informovat o vzniku pracovního úrazu a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti zástupce odborové organizace v odškodňovací komisi.

### **Účast na prověrkách**

Zaměstnavatel umožní jednomu pověřenému zástupci odborové organizace účastnit se všech plánovaných prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a rovněž tak i měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí. Zápisy z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

### **Nároky zaměstnanců**

Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje, a dle stupně znečištění při práci i vhodný druh mycích, čisticích a desinfekčních prostředků.

## **§ 24 Oblast ochrany životního prostředí**

Zaměstnavatel bude v potřebném rozsahu a vhodnou formou (pravidelná školení zaměstnanců, závodní časopis apod.), informovat všechny zaměstnance o vlivu podniku/firmy na životní prostředí.



## VIII. Závěrečná ustanovení

### § 25 Kontrola plnění

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel a odborová organizace, kdy tento podnět projednají nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance zaměstnavateli. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

## IX. Přílohy smlouvy

Přílohy této smlouvy:

1. Tabulka mzdových údajů

V Olomouci, dne 20. 12. 2024

AMBULANCE MEDITRANS s.r.o.  
Vrsova 1503, 194, 147 00 Praha 4  
Tel.: 12412, Tel. 244 471 072  
IČO: 459 74 661  
-2-

.....  
Jan Klimeš  
jednatel společnosti

Org. č. 22-0450-3805  
MO OS zdravotnictví a sociální péče ČR  
Zdravotnická záchranná služba Olomouckého kraje  
Aksamitova 3  
772 00 Olomouc  
IČO: 711 09 650

.....  
Jan Zatloukal  
předseda výboru

Příloha č. 1 – Tabulka mzdových údajů

Společnost předává pololetně a ročně zpracovanou tabulku odborové organizaci v termínech do 31. 01. a 31. 7. kalendářního roku

<b>Struktura průměrné mzdy za ..... pololetí roku .....</b>			
	kategorie D přímí zaměstnanci (DIR)	kategorie D nepřímí zaměstnanci (INDIR)	Kategorie THP
Průměrná mzda za sledované období			
z toho			
příplatky			
prémie, odměny			
průměrný přepočtený počet zaměstnanců			
odpracované hodiny celkem			
Odstupné, DPČ, DPP			