



FAKULTNÍ NEMOCNICE
OLOMOUC

Kolektivní smlouva na rok 2010

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2010

uzavřená mezi

Fakultní nemocnicí Olomouc (FNOL)

se sídlem **I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc** (dále jen zaměstnavatel)

zastoupenou ředitelem

MUDr. Radomírem Maráčkem

Mgr. Šárkou Kučerovou
personální manažerkou

a

**Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky
Fakultní nemocnice Olomouc a Lékařské fakulty University Palackého v Olomouci
I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc (OS FNOL a LF UP)**

zastoupenou předsedou RNDr. Miroslavem Studeným

**Profesní a odborovou unií zdravotnických pracovníků Fakultní nemocnice Olomouc,
I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc (UNIE ZP)**

zastoupenou předsedkyní Evou Ptačovskou

**Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů Fakultní nemocnice Olomouc,
I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc (LOK-SČL)**

zastoupenou předsedou MUDr. Petrem Šafránkem

(dále v této smlouvě „odborové organizace“)

O b s a h:

Článek I.	Úvodní ustanovení
Článek II.	Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi
Článek III.	Pracovněprávní nároky a podmínky
Článek IV.	Odměňování za práci
Článek V.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Článek VI.	Sociální podmínky zaměstnanců
Článek VII.	Ustanovení společná a závěrečná

Článek I.

Úvodní ustanovení

Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců ve Fakultní nemocnici Olomouc, jejich práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem (FNOL) a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

1. Vymezení pojmů

Pro účely této kolektivní smlouvy se rozumí:

- zaměstnancem: - každá fyzická osoba v pracovním poměru k zaměstnavateli, nestanoví-li právní předpisy jinak,
- odborový orgán: - orgán odborové organizace, jehož určení vyplývá z vnitřních předpisů odborové organizace (stanov),
- oprávněným zástupcem odborové organizace: - předseda odborové organizace nebo člen předsednictva jím k jeho zastupování ve věcech kolektivní smlouvy zmocněný nebo osoba jím pověřená na základě plné moci.

2. Účel a obsah

Smluvní strany se zavazují:

- vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této kolektivní smlouvy,
- zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných i neorganizovaných,
- vykonávat práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů v souladu s právními předpisy, dobrými mravy a nezneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka této smlouvy a ke škodě zaměstnanců.

3. Účastníci kolektivní smlouvy a závaznost kolektivní smlouvy

Účastníky kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel a odborové organizace působící ve Fakultní nemocnici Olomouc.

Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro zaměstnavatele, odborové organizace a všechny zaměstnance v pracovním poměru ve FNOL, i ty, kteří nejsou odborově organizováni.

Kolektivní smlouva se vztahuje rovněž na případné právní nástupce smluvních stran, jakož i na subjekty, které vstoupí do pracovněprávních vztahů v důsledku převodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 338 a násl. Zákoníku práce.

Článek II.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi

1. Příslušnost odborového orgánu

Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je odborový orgán té odborové organizace, již je zaměstnanec členem. Pokud zaměstnanec není odborově organizován, je příslušným orgánem výbor (předsednictvo) odborové organizace s největším počtem členů, pokud zaměstnanec nestanoví jinak.

Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru (předsednictva) příslušné odborové organizace, a průběžně jakékoliv změny.

Zaměstnavatel bude za účasti zástupců odborových organizací jednat také s osobami, které nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.

Zástupci odborových organizací budou vždy zastoupeni při výběrových řízeních vyhlášených ředitelem FNOL dle vyhlášky MZ ČR č. 247/1993 Sb. a Zásad pro výběrové řízení ve FNOL. Jejich počet určí zaměstnavatel. Zástupce odborových organizací do výběrových řízení navrhuje výbor (předsednictvo) odborové organizace. Zástupce odborové organizace má v důsledku tohoto zastoupení uděleno pracovní volno s náhradou mzdy.

Zaměstnavatel poskytne pro nezbytnou provozní činnost bezplatně k užívání dvě místnosti OS FNOL a LF UP v Olomouci a jednu místnost UNII ZP včetně základního vybavení kancelářským nábytkem, údržby a úklidu těchto místností. Členové výboru (předsednictva) odborových organizací mohou používat i pro činnost odborové organizace prostředky výpočetní techniky zaměstnavatele v nezbytně nutném rozsahu na svém pracovišti. Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím používat vývěsky v areálu Fakultní nemocnice (u vstupní brány, v budově jídelny) pro vnitřní potřebu a informovanost členů.

Odborové organizace používají pro informovanost svých členů vlastní intranetové stránky.

2. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

Zaměstnavatel bude v souladu s ustanovením § 287 Zákoníku práce písemně informovat odborové organizace a poskytovat následující údaje:

měsíčně:

rozbory hospodaření FNOL včetně ekonomické situace, přehled o sjednaných nových pracovních poměrech a o skončených pracovních poměrech, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborové organizace,

čtvrtletně:

informace o vývoji platů, průměrném hrubém platu a průměrném platu z trvalých složek dle kategorií zaměstnanců,

pololetně:

informace o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti, zamyšlených organizačních a strukturálních změnách, racionalizačních a organizačních opatřeních, zprávu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zprávu o systému školení a vzdělávání,

ročně:

informace o střední hodnotě platu (medián) a index nárůstu průměrného platu na jednotlivých pracovištích dle kategorií zaměstnanců, informace a projednání systému hodnocení zaměstnanců, informace o procentním vývoji platů u lékařů ve skupinách (lékaři s odbornou způsobilostí, lékaři se specializovanou způsobilostí a lékaři střední management).

A dále další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců dle § 287 Zákoníku práce, tj. zásadní otázky provozu organizace, zdravotní péče o zaměstnance a stravování.

Pravidelně čtvrtletně proběhne setkání vedení FNOL a zástupců odborových organizací za účelem projednání vývoje platů a hospodaření FNOL.

3. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

V souladu s § 146 písm. c) Zákoníku práce bude úhrada členských příspěvků zaměstnanců FNOL, kteří jsou členy odborových organizací, prováděna formou srážky z platu. Srážku z platu k úhradě členských příspěvků provede zaměstnavatel při splatnosti platu ve výši, kterou mu sdělí příslušná odborová organizace. Souhlas zaměstnanců k provádění této srážky z platu zajistí příslušná odborová organizace. Vybrané finanční prostředky poukáže zaměstnavatel na účet odborové organizace v den splatnosti platu.

4. Uvolňování k výkonu funkce v odborových organizacích

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům, kteří vykonávají funkci v odborové organizaci a nemohou výjimečně plnit své odborové povinnosti v mimopracovní době, pracovní volno s náhradou mzdy dle § 203 písm. a) až c) Zákoníku práce bez provedené refundace v nezbytně nutném rozsahu v těchto případech:

- k účasti na schůzích, zasedání výboru (předsednictva),
- informativní schůzky úsekových důvěrníků,
- k účasti na konferenci delegátů,
- k účasti na odborářském školení.

Článek III.

Pracovněprávní nároky a podmínky

1. Pracovní doba

Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Ve Fakultní nemocnici Olomouc je stanoven nepřetržitý provoz, který je zajištěn těmito pracovními režimy:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| • jednosměnným | 40 hodin týdně |
| • jednosměnným s pohotovostní službou | 40 hodin týdně a pohotovostní služba dle rozpisu mimo pracoviště |
| • dvousměnným | 38,75 hodin týdně |
| • dvousměnným s pohotovostní službou | 38,75 hod. týdně a pohotovostní služba dle rozpisu mimo pracoviště |
| • nepřetržitým | 37,5 hodin týdně (střídání ve 3 nebo 2 směnách) |

Pracovní doba ve FNOL je rozvržena rovnoměrně a nerovnoměrně. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.

Provoz jednotlivých zdravotnických a nezdravotnických pracovišť včetně stanovení začátku a ukončení směny a pohotovostní služby je upraven „Provozním řádem“ v závislosti na konkrétních podmínkách pracoviště.

Do pracovní doby se započítává 15 minut potřebných k osobní očištění po skončení práce.

2. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem mimo pracoviště (pod telefonem).

V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pohotovost nařídit k zajištění provozu.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni stanovit rozpis pracovních pohotovostí alespoň dva týdny předem na následující kalendářní měsíc, případné změny v personálním obsazení řeší neprodleně.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši:

- 15 % průměrného výdělku – všední dny,**
- 25 % průměrného výdělku – soboty, neděle, svátky**

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat.

3. Přesčasová práce

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v

kalendářním roce. Konat práce nad tento rámec lze jen se souhlasem zaměstnance. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4 Zákoníku práce. Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Práci přesčas je též výkon práce v rámci pracovní pohotovosti, který je konán nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.

4. Přestávky v práci

Přestávka v práci na jídlo a oddech je stanovena dle § 88 Zákoníku práce nejdéle po 6 hodinách nepřetržitě práce v trvání 30 minut. Při směně kratší než 6 hodin nemusí být přestávka čerpána a vykazována.

Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

Přestávky však nesmí být však poskytnuty na začátku a na konci směny.

Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Pokud provozní důvody nedovolí poskytnout přestávku ve stanovenou dobu, bude poskytnuta individuálně v souladu s první větou tohoto odstavce.

Pokud práce nemůže být přerušena a zaměstnanec nemůže opustit pracoviště, bude zaměstnanci zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech jiným způsobem. Tato doba se započítává do pracovní doby.

5. Odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu

V souladu s § 90 Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné a počátkem následující směny nepřetržitý odpočinek alespoň 12 hodin po sobě jdoucích. Výjimečně může být tento odpočinek zkrácen až na 8

hodin zaměstnanci staršímu 18 let s podmínkou, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu u zaměstnanců starších 18 let bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin.

6. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku za podmínky, že jeho délka nepřetržitěho zaměstnání ve FNOL ke dni ukončení pracovního poměru činí 7 a více roků. U ostatních zaměstnanců činí odstupné trojnásobek průměrného výdělku.

7. Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou

V souladu s § 39 odst. 4 Zákoníku práce vymezují se tyto kategorie zaměstnanců, se kterými lze sjednat, resp. prodloužit pracovní poměr na dobu určitou:

- cizí státní příslušníci – v souladu s povolením k pobytu v ČR a povolením k zaměstnání,
- vydaným úřadem práce,
- studenti prezenční formy doktorského studijního programu – na dobu studia,
- zaměstnanci na školících místech na dobu přípravy a vykonání specializační zkoušky dle zákona č. 95/2004 Sb. v platném znění,
- zaměstnanci FNOL kteří mají současně uzavřen pracovní poměr u LF UP na dobu shodnou s tímto pracovním poměrem ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění,

- zaměstnanci - řešitelé konkrétních grantových projektů – na dobu řešení projektu.

8. Dovolená na zotavenou

Základní výměra dovolené činí 5 týdnů.

Dodatková dovolená v délce jednoho týdne náleží zaměstnancům v případech stanovených v § 215 odst. 2 Zákoníku práce, kteří:

- trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby na pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok bude stanoven s ohledem na zajištění provozu a s přihlédnutím k osobním zájmům zaměstnanců a předložen rámcově ke schválení nejpozději do 30. 4. příslušného kalendářního roku odborovým organizacím.

9. Překážky v práci

Mimo práva vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. má zaměstnanec právo na další pracovní volno **bez náhrady mzdy**:

- 1 den při vlastní svatbě,
- 2 dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte vlastního nebo převzatého do péče nahrazující péči rodičů,
- 1 den při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance,
- 1 den měsíčně zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší 15 let, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

10. Odborné zahraniční stáže

Vysílání zaměstnanců FNOL na odborné zahraniční stáže je řešeno interní organizační normou č. Sm-P008 Platový předpis.

Je-li odborná zahraniční stáž zaměstnance delší než 6 týdnů realizována se souhlasem zaměstnavatele a pracovní poměr je z tohoto důvodu rozváznán dohodou, pak zaměstnavatel garantuje obnovení pracovního poměru za stejných podmínek po návratu ze stáže k dohodnutému datu.

11. Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k rozváznání pracovních poměrů se zaměstnanci nejpozději 1 měsíc před uskutečněním těchto změn. Současně budou projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozváznání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

Při rozhodování o nadbytečnosti zaměstnance bude zaměstnavatel přihlížet k výsledkům jeho dosavadní práce, věku a sociálnímu postavení.

Článek IV.

Odměňování za práci

1. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný platový výměr. Dojde-li ke změně složek platu uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
2. **Zaměstnavatel se zavazuje:**
 - Přidělit mzdové prostředky na pracoviště ve výši 40 % platového tarifu zaměstnance dlouhodobě nepřítomného těm zaměstnancům, kteří provedli práce nad rámec pracovních povinností za nepřítomného zaměstnance.
Za dlouhodobě nepřítomného je považován zaměstnanec:
 - na pracovní neschopnosti,
 - na neplaceném pracovním volnu,pokud za tohoto zaměstnance nebyl přijat nový zaměstnanec. Za dlouhodobou nepřítomnost se považuje doba nad 30 kalendářních dnů. Výplata se provádí na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance v řádném výplatním termínu, a to formou mimořádné odměny. Návrh je možno uplatnit maximálně 1 měsíc zpětně.
 - Zaměstnavatel se zavazuje v roce 2010 nesnížit objem vyplácených platových prostředků v jednotlivých kategoriích z reality roku 2009; pro účely plnění tohoto ustanovení bude posuzována výše celoročního průměrného platu roku 2010 v porovnání s celoročním průměrným platem, kterého by zaměstnanec dosáhl, pokud by se navýšení platu, k němuž došlo v druhé polovině roku 2009, vztahovalo na celý rok 2009.

Článek V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

1. Zaměstnavatel nad rámec povinností, stanovených obecně závaznými právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zavazuje:

- a) že na svých pracovištích bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu jejich práce,
- b) že na jím zřízených pracovištích bude vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné, organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímání opatření k předcházení rizik,
- c) dodržovat právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v případě potřeby vydávat zákazy, pokyny a informace k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- d) zabezpečit řádný výkon závodní preventivní péče zejména v oblasti:
 - posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci,
 - sledování pracovního prostředí a pracovních podmínek na pracovištích, kde se vykonávají práce zařazené příslušným hygienickým orgánem do kategorie druhé až čtvrté,
 - očkování zaměstnanců proti infekčním nemocem nad rámec stanovený obecně závaznými právními předpisy, vyžádá-li si to ochrana jejich zdraví.
- e) dále se zavazuje:
 - zabezpečit dodržování zákazu kouření na pracovištích v souladu s obecně závaznými právními předpisy,
 - umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm ve FNOL vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - zabezpečit a provádět na pracovištích výchovu a vzdělávání zaměstnancům na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s interními předpisy,
 - poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a desinfekční prostředky k bezplatnému užívání za podmínek stanovených interními předpisy,
 - poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje v rámci podpůrného pitného režimu v období mimořádně teplých dnů za podmínek stanovených interním předpisem,
 - zavést na pracovištích vnitřní kontrolní systém dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti ochrany zdraví při práci ve smyslu Směrnice č. Sm-K002,
 - 2x ročně informovat zaměstnance o vývoji pracovní úrazovosti a nově vzniklých (uznaných) nemocí z povolání ve FNOL, a to vždy k příslušnému pololetí kalendářního roku.

2. Odborové organizace působící ve FNOL se zavazují ke spolupráci na úseku BOZP, zejména:

- a) Spolupracovat na prevenci rizik tak, aby FNOL mohla zajistit a plnit povinnosti na úseku BOZP stanovené zvláštními právními předpisy a orgány SOD.
- b) Odborová organizace písemně oznámí FNOL svého zástupce, který ji bude zastupovat na úseku BOZP při provádění kontrol, projednávání pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- c) Odborová organizace zajistí účast svého zástupce na úseku BOZP při provádění kontrol na úseku BOZP, o kterých byla včas a řádně informována.



- d) Oznamovat FNOL nedostatky a závady na pracovištích FNOL, o kterých se dozvěděla a které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastní na jejich odstraňování.

Článek VI.

Sociální podmínky zaměstnanců

1. Fond kulturních a sociálních potřeb /FKSP/

Zaměstnavatel vytváří FKSP. Při jeho tvorbě, použití a hospodaření s ním se řídí vyhláškou ministerstva financí č. 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů a směrnicí č. Sm-P002 Zásady používání FKSP. Touto směrnicí jsou stanovena konkrétní plnění a nároky zaměstnanců FNOL.

2. Závodní stravování

Zaměstnavatel zajistí závodní stravování v odpovídající kvalitě, včetně určení zařazení stravníků do jednotlivých skupin z hlediska ceny stravy. Příspěvek na jedno hlavní jídlo denně všem zaměstnancům v pracovním poměru ve výši 44% hodnoty spotřebovaných surovin.

Zaměstnavatel poskytne závodní stravování také poživatelům důchodů, kteří při prvním odchodu do starobního nebo při přiznání invalidity třetího stupně pracovali ve FNOL, a to pouze v pracovní dny.

Zaměstnavatel zajistí po celý rok závodním stravováním výběr nejméně ze čtyř jídel.

V závodní jídelně je též umožněno zaměstnancům ve stanovené době zakoupit také jiné občerstvení, případně potraviny.

3. Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům studium a školení za účelem zvýšení a prohloubení kvalifikace v těchto případech:

- **jedná-li se o zvýšení nebo o prohloubení kvalifikace v zájmu zaměstnavatele** – v tomto případě bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem kvalifikační dohoda v souladu s § 234 Zákoníku práce.
- **jedná-li se o zvýšení nebo o prohloubení kvalifikace v zájmu zaměstnance**, nebrání-li v tom provozní důvody zaměstnavatele - zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou po dobu výuky a poskytne zaměstnanci na jeho žádost neplacené pracovní volno.
 - a) **Zvyšováním kvalifikace** se pro účely uzavírání kvalifikačních dohod ve FNOL považuje:
 - studium zaměstnanců při zaměstnání na středních, vyšších a vysokých školách,
 - účast v akreditovaných kvalifikačních kurzech dle zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění.
 - b) **Prohlubováním kvalifikace** se pro účely uzavírání kvalifikačních dohod ve FNOL považuje:
 - účast v celoživotním vzdělávání dle zákona č. 95/2004 Sb. v platném znění (specializační vzdělávání navazující na získanou odbornou způsobilost, kurzy, školicí akce, semináře, odborné a vědecké konference, kongresy, klinické stáže v akreditovaných zařízeních, odborné vědecké aktivity), za předpokladu, že celkové předpokládané náklady na jejich získání dosahují nejméně 75.000,- Kč,
 - účast v celoživotním vzdělávání dle zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění (specializační vzdělávání navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka, certifikované kurzy, inovační kurzy, školicí akce, odborné konference, kongresy nebo sympozia), za předpokladu, že jejich předpokládané celkové náklady na jejich získání dosahují nejméně 75.000,- Kč.

Zaměstnavatel bude za účelem prohlubování kvalifikace zaměstnanců pořádat a zajišťovat u jiných subjektů školení, semináře a kurzy obsahově spadající do pracovní náplně zaměstnanců.

S odvoláním na § 230 a § 232 Zákoníku práce poskytne zaměstnavatel nad rámec těchto ustanovení pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 10 pracovních dnů lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a nelékařským zdravotnickým pracovníkům při ukončení specializačního vzdělávání, a to k přípravě a vykonání atestační zkoušky.

Celoživotní vzdělávání zaměstnanců formou prohlubování kvalifikace – mimo bod 3. b) čl. VI. - je řízeno příslušnými vedoucími zaměstnanci na jednotlivých pracovištích.

Zaměstnavatel poskytne zdravotnickým zaměstnancům k účasti na seminářích v rámci celoživotního vzdělávání /získávání potřebných kreditů/ 2 dny v kalendářním roce, za které náleží zaměstnanci mzda.

Vyžaduje-li vedoucí zaměstnanec po zaměstnanci povinnou účast na vzdělávací akci, zaškolení či provozní schůzi v době jeho odpočinku, bude mu tato doba započítána do pracovní doby s tím, že bude dodržena minimální doba odpočinku mezi směnami.

Zaměstnavatel se zavazuje zaškolit nebo proškolit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce nebo způsob práce, zejména při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních.

V rámci sebevzdělávání je umožněn přístup k informacím prostřednictvím stránek Internetu.

4. Péče o zdraví zaměstnanců

Středisko pracovně-lékařské péče o zaměstnance FNOL zajišťuje komplexní závodní preventivní péči zaměstnancům FNOL včetně zajištění spolupráce s orgány veřejného zdraví.

Zaměstnanci budou podrobeni preventivním lékařským prohlídkám na základě plánu sestaveného Střediskem pracovně - lékařské péče ve spolupráci s vedením příslušného pracoviště.

Stomatologickou péči o dentální zdraví zaměstnanců FNOL zajišťuje Klinika zubního lékařství.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v případě jejich hospitalizace ve FNOL Olomouc, bude-li to z provozních důvodů možné, bezúplatné využití nadstandardního pokoje.

V souladu se směrnicí č. Sm-P002 Zásady používání FKSP bude každoročně :

- všem zaměstnancům FNOL nabídnuta preventivní a rekondiční péče na Klinice rehabilitačního a tělovýchovného lékařství – tzv. Ozdravné a relaxační odpoledne,
- zaměstnankyním FNOL pod 45 let věku nabídnuto v rámci preventivního programu ve spolupráci se III. interní klinikou - vyšetření k prevenci osteoporózy,
- všem zaměstnancům FNOL nabídnuto ve spolupráci se Střediskem pracovně-lékařské péče o zaměstnance očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a virové hepatitidě typu A,
- zaměstnancům FNOL pod 50 let věku nabídnuto v rámci preventivního programu ve spolupráci s Urologickou klinikou – vyšetření k prevenci prostaty.

Zaměstnanci FNOL budou přednostně ošetřeni po telefonické domluvě na zdravotnických pracovištích FNOL dle provozních podmínek příslušného pracoviště.

5. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy, řeší nadřízený stěžovatele a výbor (předsednictvo) příslušné odborové organizace nebo jím pověřený orgán. Pokud se stížnost týká přímého nadřízeného, řeší se tato stížnost prostřednictvím jeho nadřízeného. Veškeré stížnosti se podávají písemně.

- Jednání o vyřízení stížnosti nebo sporu vyvolá ta strana, která přijme podnět zaměstnance tak, že přizve druhou stranu.
- Stížnosti nebo spory musí být vyřešeny do 60-ti kalendářních dnů ode dne doručení. Pokud ne, musí být zaměstnanec o tom informován tou stranou, která podnět přijala, a věc postoupí komisi,ustavené dle tohoto článku. Postupem dle ustanovení bodu není dotčeno právo zaměstnance vymáhat své nároky soudní cestou.



- Při řešení stížností a sporů o plnění závazků z této kolektivní smlouvy ustaví smluvní strany komisi. Komise je trvalým orgánem složeným paritně nejméně ze tří zástupců za každou stranu. Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran nebo při postoupení stížnosti a sporu.
- Komise musí vyřešit podnět sporu do 60-ti kalendářních dnů ode dne, kdy byl podnět doručen.
- Stížnost a spor se považují za vyřešené, je-li závěr komise přijat jednomyslně v případech, ze kterých vznikají individuální nároky zaměstnancům, v ostatních pak stačí, je-li přijat většinou hlasů.

Článek VII.

Ustanovení společná a závěrečná

Tato kolektivní smlouva je uzavřena na dobu jednoho roku s účinností od 01.01.2010 do 31. 12. 2010.

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoli smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Veškeré změny a doplňky této kolektivní smlouvy jsou vázány dohodou smluvních stran. Vydávají se písemně formou číslovaných dodatků a jsou závazné po podpisu všech stran.

Zaměstnanci FNOL mají právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a mají právo být informováni o průběhu tohoto vyjednávání (§ 25 odst. 3 Zákoníku práce) Kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich právní nástupce.

Zaměstnavatel zajistí vydání a distribuci kolektivní smlouvy na všechna pracoviště FNOL formou zveřejnění na stránkách Intranetu a příslušní vedoucí zaměstnanci zajistí seznámení podřízených zaměstnanců s jejím zněním.

Přílohou kolektivní smlouvy je Harmonogram výplatních termínů pro rok 2010.
(Příloha č.1)



Podpisy smluvních stran

Za zaměstnavatele:

MUDr. Radomír Maráček
ředitel Fakultní nemocnice Olomouc

Mgr. Šárka Kučerová
personální manažerka

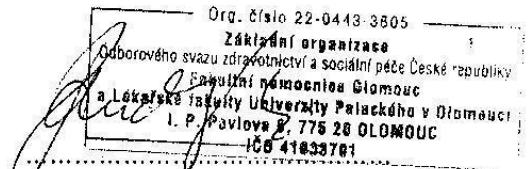
Za odborové organizace:

RNDr. Miroslav Studený
předseda ZO OS zdravotnictví a sociální péče
ČR Fakultní nemocnice a LF UP Olomouc

Eva Ptačovská
předsedkyně Profesionální a odborové unie
zdravotnických pracovníků
Fakultní nemocnice Olomouc

MUDr. Petr Šafránek
předseda místní organizace
Lékařského odborového klubu-Svazu českých lékařů
Fakultní nemocnice Olomouc

FAKULTNÍ NEMOCNICE OLOMOUC
I. P. Pavlova 6
775 20. OLOMOUC



PROFESNÍ A ODBOROVÁ UNIE
zdravotnických pracovníků
základní organizace-0005-
FN Olomouc, I. P. Pavlova 6
PSČ 775 20

V Olomouci dne 01.01.2010

Příloha č. 1 Kolektivní smlouvy na rok 2010

Harmonogram výplatních termínů pro rok 2010

Leden	15.1.
Únor	12.2.
Březen	12.3.
Duben	15.4.
Květen	14.5.
Červen	15.6.
Červenec	15.7.
Srpen	13.8.
Září	15.9.
Říjen	15.10.
Listopad	12.11.
Prosinec	14.12.