



FAKULTNÍ NEMOCNICE
OLMOUC

Kolektivní smlouva na roky 2023 a 2024

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na roky 2023 a 2024

uzavřená mezi

Fakultní nemocnicí Olomouc (FNOL)

se sídlem **Zdravotníků 248/7, 779 00 Olomouc, IČO: 00098892** (dále jen zaměstnavatel)

zastoupenou ředitelem

prof. MUDr. Romanem Havlíkem, Ph.D.

personálním náměstkem

Mgr. Jaroslavem Lhoťanem

a

**Místní organizací Odborového svazu zdravotníků a sociální péče České republiky
Fakultní nemocnice Olomouc a Lékařské fakulty Univerzity Palackého v Olomouci
I. P. Pavlova 185/6, 779 00 Olomouc (OSZSP), IČO: 41033701**

zastoupenou předsedou Bc. Martinem Pejzlem

**Profesní a odborovou unií zdravotnických pracovníků Fakultní nemocnice Olomouc,
I. P. Pavlova 185/6, 779 00 Olomouc (UNIE ZP), IČO: 45238731**

zastoupenou předsedkyní Janou Růžičkovou,

**Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů Fakultní nemocnice Olomouc,
I. P. Pavlova 185/6, 779 00 Olomouc (LOK-SČL), IČO: 63830001**

zastoupeným předsedou MUDr. Oldřichem Dobešem

**Základní organizací Odborové organizace pro Libertate – Fakultní nemocnice
Olomouc, Patočkova 2386/85, Břevnov, 169 00 Praha 6 (Pro Libertate), IČO 14147211**

zastoupenou předsedou MUDr. Martinem Gabryšem

(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 jiná osoba zmocněná odborovou organizací k zastupování ve věcech kolektivní smlouvy nebo v jiných záležitostech.

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 pro jednání ve věcech týkajících se konkrétního zaměstnance je odborový orgán té odborové organizace, jíž je zaměstnanec

členem. Pokud zaměstnanec není odborově organizován, je příslušným orgánem výbor (předsednictvo) odborové organizace s největším počtem členů, pokud zaměstnanec neurčí 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 relevantních odborových organizací budou vždy zastoupeni při výběrových řízeních vyhlášených ředitelem FNOL dle Zásad pro výběrové řízení ve FNOL. Jejich počet určí zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi.

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 OSZS a po jedné místnosti pro každou další odborovou organizaci včetně základního vybavení kancelářským nábytkem, údržby a úklidu těchto místností. V případě, že se pracovní nacházejí v uzamykatelných traktech budov, zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací zajistí možnost nepřetržitého přístupu k těmto pracovním včetně přístupu k sociálnímu zařízení apod. Členové výboru (předsednictva) odborových organizací mohou používat i pro činnost odborové organizace bezplatně 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.

Zaměstnavatel poskytne každé odborové organizaci u něj působící pro její činnost a hrazení nákladů, které při výkonu odborové činnosti prokazatelně vznikají, finanční příspěvek, a to v celkové výši 60. 000,- Kč v kalendářním roce. Dotčené odborové organizace mají povinnost prokázat Ekonomickému úseku FNOL do 31. ledna následujícího roku čerpání příspěvku v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb.

2. Informace podávané zaměstnavatelem odborové organizaci

Zaměstnavatel bude v souladu se Zákoníkem práce, zejména ust. § 279, 280 Zákoníku práce a dalších ustanovení plnit informační a projednací povinnosti.

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude 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.

čtvrtletně:

informace o vývoji platů, o výši průměrného platu a průměrném platu z trvalých složek a to v členění podle profesních kategorií.

pololetně:

informace o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti, zamýšlených 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 motivačního hodnocení zaměstnanců, účetní závěrku Fakultní nemocnice Olomouc.

Zaměstnavatel s odborovou organizací projedná i jakékoli opatření týkající se většího počtu zaměstnanců dle § 287 Zákoníku práce, tj. zásadní otázky provozu organizace, zdravotní péče o zaměstnance a stravování.

Smluvní strany se dohodly, že pravidelně čtvrtletně proběhne setkání vedení FNOL a zástupců odborových organizací zejména za účelem projednání vývoje platů a hospodaření FNOL a dalších otázek týkajících se zaměstnanců.

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 použije zaměstnavatel na účet odborové organizace v den splatnosti platu.

4. Uvolňování k výkonu funkce v odborových organizacích

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům dle § 203 odst. 2 písm. a), c) Zákoníku práce pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu.

Zaměstnanci:

a) přísluší pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,

b) přísluší pracovní volno k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

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,

- **dvousměnným** služba dle rozpisu mimo pracoviště 38,75 hodin týdně,
- **dvousměnným s pohotovostní službou** 38,75 hod. týdně a pohotovostní služba dle rozpisu mimo pracoviště pracoviště,
- **nepřetržitým** 37,5 hodin týdně.

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.

U zaměstnanců, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, se do pracovní doby započítává 15 minut potřebných k osobní očištění po skončení práce. Platí pro zaměstnance, kteří přicházejí do přímého kontaktu s pacientem, infekčním či mikrobiologickým materiálem. Platnost je dána hygienickým řádem pracoviště.

Možnost zkráceného úvazku

Zaměstnavatel podporuje zkrácené úvazky. Zaměstnavatel vždy zváží uzavření zkráceného úvazku v pracovní smlouvě na základě žádosti zaměstnance. V případech stanovených zákoníkem práce zaměstnavatel žadateli o zkrácený úvazek vždy vyhoví.

2. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem mimo pracoviště (na telefonu).

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.

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 52 týdnů po sobě jdoucích.

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

4. Přestávky v práci

Přestávka v práci na jídlo a oddech je stanovena dle § 88 Zákoníku práce nejdéle po 6 hodinách nepřetržité 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 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 v předem rozvrženou dobu, bude poskytnuta individuálně v souladu s první větou tohoto odstavce.

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

5. Odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu

V souladu s § 90 Zákonníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné a počátkem následující směny nepřetržitý odpočinek alespoň 11 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 celkem 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) Zákonníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky. U ostatních zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou a délkou trvání pracovního poměru 2 a více let činí odstupné trojnásobek průměrného výdělku.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) Zákonníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 5 let, a dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval u zaměstnavatele více než 5 let. Odstupné bude vyplaceno zaměstnancům splňujícím zde uvedené podmínky, u nichž pracovní poměr skončí nejdříve dnem 1. 1. 2023.

7. Dovolená za kalendářní rok; dodatková dovolená

Základní výměra dovolené činí 5 týdnů.

Dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby či její poměrná část náleží zaměstnancům v případech a za podmínek stanovených v § 215 odst. 2 Zákonníku 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,
- při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady 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.

8. Překážky v práci

a) 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.

b) Zaměstnancům k výkonu činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, vedoucích sportovních soustředění pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků bude k účasti na výše organizovaných akcích poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy podle § 203 odstavce 2 písm. h) ZP, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Za tímto účelem zaměstnanec požádá písemně (emailem) svého přímého nadřízeného a doloží potvrzením organizátora tábora či soustředění. Pracovní volno dle tohoto bodu přísluší v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 2 týdny v kalendářním roce. Pro tuto činnost nemusí být v žádném z uvedených případů splněna podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku. Zaměstnavatel uhradí, ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění, u takto uvolněných zaměstnanců pojistné. Tímto nejsou dotčeny nároky zaměstnanců vyplývající z ustanovení § 203 odstavce 2 písm. h) a §203a Zákoníku práce.

c) zaměstnanci, kteří dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyli vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, aniž by došlo ke změně sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci, mají nad rámec zákoníku práce do doby skončení jejich pracovního poměru výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku; pokud ovšem takovým zaměstnancům vznikla v době do skončení pracovního poměru důležitá osobní překážka, případně zaměstnanci čerpají dovolenou, postupuje se z hlediska evidence nepřítomnosti zaměstnanců v práci a náhrady platu za dobu takovéto nepřítomnosti podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

9. Odborné zahraniční stáže

Vysílání zaměstnanců FNOL na odborné zahraniční stáže je řešeno interní organizační normou č. Sm-P009 Cestovní náhrady.

10. 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 rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci nejpozději 1 měsíc před uskutečněním těchto změn. Současně budou projednávána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozvázání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje, že při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů výpovědí podle § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, bude přihlížet k termínu vzniku nároku zaměstnance na starobní důchod a bude individuálně zvažovat a posuzovat každé rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci v období 3 roky a kratším před vznikem nároku na starobní důchod. Uvedené ujednání se nevztahuje na případy, ve kterých bude pracovní poměr zaměstnance rozvazován výpovědí podle § 52 písm. d) až h) Zákoníku práce.

11. Nenárokové placené volno

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům FN Olomouc čerpání nenárokového placeného volna za kalendářní roky 2023 a 2024 do výše v součtu max. 24 hodin při plném úvazku zaměstnance v každém roce, s tím, že zaměstnanec je oprávněn v každém jednotlivém případě čerpat toto nenárokové placené volno v minimálním rozsahu poloviny délky plánované směny, nejde-li o zbývající část nedočerpaného nenárokového placeného volna, které je kratší než polovina délky plánované směny. U zkrácených pracovních úvazků se rozsah nenárokového placeného volna poměrně krátí. Udělení nenárokového placeného volna posuzuje a schvaluje přímý nadřízený zaměstnance. Udělení nenárokového placeného volna je možné:

- a) v případě krátkodobé nemoci, kdy není vystavena pracovní neschopnost,
- b) v případě náhlé zdravotní indispozice, či po plánovaném ambulantním zdravotním zákroku apod.

Článek IV.

Odměňování za práci

Odměňování za práci se řídí aktuálně platným vnitřním předpisem č. Sm-P008 Platový předpis FNOL, který vychází z platných právních předpisů, zejména ze Zákoníku práce a Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

V případě novelizace vnitřního předpisu č. Sm-P008 Platový předpis FNOL se zaměstnavatel zavazuje informovat jednotlivé odborové organizace o této aktualizaci a odborové organizace budou zahrnuty do vnitřního připomínkového řízení.

Zaměstnavatel se dále zavazuje v roce 2023 a v roce 2024 zvýšit objem vyplácených platových prostředků v jednotlivých kategoriích v případě kladného hospodářského výsledku FNOL. Pro účely plnění tohoto ustanovení bude garantováno zvýšení platu o 2 % z tarifního ohodnocení každého zaměstnance ve všech kategoriích, pokud nejsou ve zkušební době. Současně zaměstnavatel garantuje, že v případě kladného hospodaření FNOL bude celkově vyplaceno až 6 % z celkového tarifního ohodnocení všech zaměstnanců FNOL, přičemž u jednotlivých zaměstnanců bude další zvýšení nad 2 % vyplaceno v individuální výši, v závislosti na hodnocení pracovního výkonu každého jednotlivého zaměstnance, který není ve zkušební době. Částky navýšení tarifního platu budou za předpokladu kladného

hospodářského výsledku FNOL vyplaceny zaměstnancům ve dvou splátkách formou mimořádných odměn, a to ve mzdě za červenec 2023 a ve mzdě za listopad 2023, a ve mzdě za červenec 2024 a za listopad 2024.

Případný návrh na změnu objemu vyplácených platových prostředků v roce 2024 může být iniciován kteroukoliv ze smluvních stran a bude předmětem samostatného jednání smluvních stran.

Pro posuzování nárůstů celkových příjmů zaměstnanců (ve struktuře tarifní plat, osobní ohodnocení a všechny druhy příplatků) bude brán zřetel na navyšování všech příplatků jednotlivých kategorií zaměstnanců.

Toto ustanovení neznemožňuje zahájení jednání mezi FNOL a odborovými organizacemi v oblasti odměňování v době platnosti KS.

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 zdravé 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 pracovnělékařských služeb zejména v oblasti:
 - provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
 - sledování a hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců,
 - poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací,
 - 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 FNOL vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - zabezpečit a provádět na pracovištích výchovu a vzdělávání zaměstnanců na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s interními předpisy,
 - poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící 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,
- informovat zaměstnance o vývoji pracovní úrazovosti a nově vzniklých (uznaných) nemocí z povolání ve FNOL za uplynulý kalendářní rok, a to vždy do 31. 1. následujícího 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 oznamuje FNOL svého zástupce, který ji bude zastupovat na úseku BOZP a PO 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 a PO, o kterých byla včas a řádně informována.

Článek VI.

Sociální podmínky zaměstnanců

1. Fond kulturních a sociálních potřeb /FKSP/

Zaměstnavatel vytváří FKSP. Tvorba, použití a hospodaření s ním se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů a směrnicí č. Sm-E013 Pravidla pro čerpání FKSP. Touto směrnicí jsou stanovena konkrétní plnění a nároky zaměstnanců FNOL v oblasti příspěvku na penzijní připojištění, tzv. „Cafeteria systému“ a poskytování benefitů uvedených níže v odst. 2 až 5 tohoto článku.

Odborové organizace se budou spolupodílet na plánování a realizaci společných akcí pro zaměstnance. Toto se bude realizovat i formou spolupodepisování objednávek a spolupodepisování faktur v oblasti sportovních, tělovýchovných a kulturních akcí organizačně zajišťovaných zaměstnavatelem. Zaměstnavatel předloží návrh čerpání FKSP pro sport, tělovýchovu a kulturu vždy na začátku kalendářního roku, nejpozději do konce února daného roku.

2. Závodní stravování

Zaměstnavatel zajistí závodní stravování v odpovídající kvalitě, včetně určení zařazení strážníků do jednotlivých skupin z hlediska ceny stravy. Zaměstnavatel zajistí ve svém stravovacím zařízení – závodní jídelně – po celý rok výběr nejméně ze čtyř jídel. Omezení výběru jídel je možné pouze z důvodů zvláštního zřetele hodných.

Zaměstnancům, kterým v kalendářním dni vzniká nárok na jídlo za sníženou úhradu, kteří využívají možnosti závodního stravování ve vlastním stravovacím zařízení FNOL, budou hradit částku ve výši 30,00 Kč za jedno jídlo, a to na cenu spotřebovaných surovin. Z FKSP bude hrazena částka 16,01 Kč na jedno jídlo, a to na cenu spotřebovaných surovin.

Dále mají možnost zaměstnanci pracující na nočních směnách a zaměstnanci, kterým v kalendářním dni vzniká nárok na jídlo za sníženou úhradu a kteří v tomto dni nevyužili možnosti závodního stravování ve vlastním stravovacím zařízení, využít jinou alternativu, kterou jim poskytne zaměstnavatel, a to tzv. „chlazenou stravu“. Zaměstnanci za chlazenou

stravu budou hradit částku ve výši 27,50 Kč, z FKSP bude hrazena částka 14,00 Kč na jedno jídlo, a to na cenu spotřebovaných surovin.

Zaměstnavatel hradí veškeré další provozní náklady spojené s provozem vlastního stravovacího zařízení. Zaměstnavatel poskytne závodní stravování také poživatelům důchodů, kteří při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně pracovali ve FNOL, a to pouze v pracovní dny. V závodní jídelně je umožněno zaměstnancům ve stanovené době zakoupit také jiné občerstvení, případně potraviny.

Zaměstnancům FNOL zařazeným na Klinice zubního lékařství na ulici Palackého 700/12, Olomouc 779 00, kterým v kalendářním dni vzniká nárok na hlavní jídlo za sníženou úhradu, kteří využívají možnosti závodního stravování prostřednictvím smluvního partnera-Střední zdravotnické školy a Vyšší odborné školy zdravotnické Emanuela Pöttinga a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky Olomouc, bude z FKSP hrazena částka 17,25 Kč na jedno jídlo, zaměstnanci budou hradit částku ve výši 30,00 Kč za jedno jídlo.

3. Odměny dárcům krve

Zaměstnavatel zajistí vyplácení jednorázové odměny zaměstnancům, kteří na Transfuzním oddělení FNOL darují bezplatně krev. Za každý jednotlivý odběr v daném kalendářním měsíci bude vyplacena z FKSP odměna ve výši 1 250,- Kč za každý odběr. Tato jednorázová odměna nenahrazuje vyznamenání Červeného kříže a s tím spojené mimořádné odměny za dobrovolné dárcovství krve zaměstnancům FNOL. Odměna bude vyplacena ve mzdě za následující měsíc, ve kterém byl proveden zaměstnanci FNOL odběr krve.

4. Mimořádné odměny za pracovní výročí

Zaměstnavatel vyplatí z FKSP zaměstnancům s pracovním výročím v daném kalendářním měsíci jednorázovou mimořádnou odměnu dle daného schématu

Pracovní výročí:

20 let	10.000,- Kč
25 let	13.000,- Kč
30 let	16.000,- Kč
35 let	20.000,- Kč
40 let	25.000,- Kč
45 let	35.000,- Kč
50 let	50.000,- Kč

5. Peněžní dar zaměstnancům při prvním přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Zaměstnavatel zajistí vyplacení jednorázového peněžního daru ve výši 50 000,- Kč zaměstnancům při prvním přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, jejichž pracovní poměr trval u FNOL nepřerušeně minimálně 10 let. Odměna bude zaměstnanci vyplacena ve výplatním termínu, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnanec zaměstnavateli první přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně prokázal.

6. Vzdělávání zaměstnanců

a) Prohlubování kvalifikace (§ 230 Zákoníku práce)

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce tři tím však není dotčeno.

b) Zvyšování kvalifikace (§ 231 Zákoníku práce)

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

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

- **jedná – li se o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace v zájmu zaměstnavatele** – pokud zaměstnanec i zaměstnavatel vyjádří souhlas, je mezi oběma stranami uzavřena kvalifikační dohoda v souladu s § 234 Zákoníku práce,
- **jedná – li se o zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnance** – zaměstnanci je studium umožněno nebrání-li v tom provozní důvody zaměstnavatele. Zaměstnanci může být na jeho žádost poskytnuto neplacené volno.

Zvyšování kvalifikace je překážkou na straně zaměstnance, je **pojmově vyloučeno, aby byl na školení za účelem zvýšení kvalifikace zaměstnanec vyslán na pracovní cestu.**

S odvoláním na § 230 a § 232 Zákoníku práce poskytne zaměstnavatel nad rámec těchto ustanovení pracovní volno s náhradou platu v rozsahu 10 pracovních dnů lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a nelékařským zdravotnickým pracovníkům při ukončení specializačního vzdělávání, a to k přípravě a vykonání atestační, závěrečné či jiné obdobné zkoušky, kterou se ukončuje příslušné specializační vzdělávání.

V návaznosti na legislativní povinnost získávání specializované způsobilosti lékařů, zubních lékařů a farmaceutů a odborné způsobilosti NLZP a zároveň s odvoláním na § 232 Zákoníku práce poskytne zaměstnavatel lékařům, zubním lékařům a farmaceutům a NLZP - zaměstnancům FNOL **v rámci zvyšování kvalifikace** (u lékařů, zubních lékařů a farmaceutů nejčastěji zařazení do oboru po 1. 7. 2017 podle § 5 odst. 13 zákona č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, účast na vzdělávání v prvním základním kmeni a v prvním specializačním oboru, NLZP výlučně v akreditovaných kvalifikačních kurzech) nad rámec těchto ustanovení následující příspěvky související se specializačním vzděláváním:

- příspěvek na náklady na dopravu do místa konání vzdělávání akce a zpět,
- příspěvek na účelně vynaložené náklady na ubytování související s účastí na vzdělávací akci,

- příspěvek na náklady za vzdělávací akci (například kurzovné),
- příspěvek na stravu,
- příspěvek na některé další náklady související se zvyšováním kvalifikace dle specifikace uvedené v Metodickém pokynu č. MP-P003-02.

Peněžitá plnění poskytnutá zaměstnanci v rámci jeho zvyšování kvalifikace podléhají dani z příjmu fyzických osob, protože nejsou osvobozeny od této daně.

Podrobné informace a bližší specifikace jednotlivých poskytovaných nároků týkající se specializačního vzdělávání lékařů, zubních lékařů a farmaceutů a dále NLZP v akreditovaných kvalifikačních kurzech jsou uvedeny v Metodickém pokynu č. MP-P003-02.

Celoživotní vzdělávání zaměstnanců formou prohlubování kvalifikace je řízeno příslušnými vedoucími zaměstnanci. Informace k celoživotnímu vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků jsou uvedeny ve Směrnici č. Sm-P003.

7. Očkování proti chřipce

V návaznosti na odborná doporučení zaměstnavatel hradí z FKSP zaměstnancům v hlavním pracovním poměru v zájmu ochrany jejich zdraví a v zájmu zajištění kontinuity poskytované péče náklady související s očkováním proti chřipce. Náklady související s očkováním proti chřipce budou zaměstnavatelem uhrazeny, není-li plnění ani částečně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo jinou osobou na základě povinnosti stanovené jiným právním předpisem, a splní-li zaměstnanec kritéria stanovená zaměstnavatelem. Toto očkování bude realizováno na Klinice pracovního lékařství FNOL v závislosti na dostupnosti vakcín na trhu v termínech stanovených zaměstnavatelem.

8. Péče o zdraví zaměstnanců

Středisko pracovnělékařské péče o zaměstnance FNOL zajišťuje závodní preventivní péči (pracovně lékařské služby) zaměstnancům FNOL.

Zaměstnanci budou podrobeni preventivním lékařským prohlídkám v souladu s platnými právními předpisy.

Stomatologickou péči o dentální zdraví zaměstnanců FNOL zajišťuje v případě zájmu a potřeby zaměstnance Klinika zubního lékařství FNOL.

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

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

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům, v případě potřeb, psychosociální péči, v režimu Systému psychosociální intervenční služby, ke zvládnutí stresu v krizových situacích spojených s profesní činností. Účast na těchto aktivitách bude hrazena jako výkon práce a bude zcela dobrovolná.

9. 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 ze tří zástupců zaměstnavatele, tří zástupců odborů a jedné nezávislé osoby, která není v žádném pracovněprávním, smluvním či jiném poměru k zaměstnavateli. Nezávislou osobu jmenují členové komise na svém prvním zasedání. Nepřijme-li tato osoba svou funkci v komisi, jmenování se opakuje. Pokud se smluvní strany na jmenování nezávislé osoby nedohodnou, volbu provedou zaměstnanci zaměstnavatele ze dvou kandidátů, které komise vybrala.

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 dvou let s účinností od 1. ledna 2023 do 31. prosince 2024.

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.

Přílohy Kolektivní smlouvy na roky 2023 a 2024:

- Příloha č. 1 - Harmonogram výplatních termínů pro rok 2023, Harmonogram výplatních termínů pro rok 2024 bude vypracován do konce listopadu 2023 formou samostatné přílohy KS,
- Příloha č. 2 - Rozpočet FKSP na rok 2023, rozpočet FKSP na rok 2024 bude vypracován do konce listopadu 2023 formou samostatné přílohy KS.

Podpisy smluvních stran


Za zaměstnavatele:

prof. MUDr. Roman Havlík, Ph.D.
ředitel Fakultní nemocnice Olomouc



.....

Mgr. Jaroslav Lhoťan
personální náměstek
Fakultní nemocnice Olomouc



.....

Za odborové organizace:

Bc. Martin Pejzl
předseda MO OS zdravotnictví a sociální péče
ČR Fakultní nemocnice a LF UP Olomouc



.....

Jana Růžičková
předsedkyně Profesní a odborové unie
zdravotnických pracovníků
Fakultní nemocnice Olomouc



.....

MUDr. Oldřich Dobeš
předseda místní organizace
Lékařského odborového klubu - Svazu českých lékařů
Fakultní nemocnice Olomouc



.....

MUDr. Martin Gabryš
předseda základní organizace Odborové organizace
Pro Libertate – FN Olomouc



.....

V Olomouci dne

Příloha č. 1 Kolektivní smlouvy na roky 2023 a 2024

Harmonogram výplatních termínů pro rok 2023

měsíc	výplatní termín pokladna
leden	16.
únor	15.
březen	15.
duben	17.
květen	15.
červen	15.
červenec	17.
srpen	15.
září	14.
říjen	16.
listopad	15.
prosinec	14.

Příloha č. 2 Kolektivní smlouvy na roky 2023 a 2024

Rozpočet FKSP pro rok 2023

ZDROJE	
Počáteční stav FKSP k 1. 1. 2023	59 458 998,01
FKSP - Jednotný příděl 2 %	63 206 700,00
ZDROJE CELKEM	122 665 698,01

VÝDAJE	
Závodní stravování	9 200 000,00
Příspěvek na penzijní připojištění	19 200 000,00
Cafeterie	36 660 000,00
Kultura, tělovýchova a sport 5 %	3 160 335,00
Preventivní péče	1 000 000,00
Odborové organizace	240 000,00
Poskytnuté peněžní dary 15 %	27 312 505,47
VÝDAJE CELKEM	96 772 840,47

Schválení rozpočtu na rok 2023

Za zaměstnavatele:

prof. MUDr. Roman Havlík, Ph.D.
ředitel Fakultní nemocnice Olomouc

Mgr. Jaroslav Lhořan
personální náměstek
Fakultní nemocnice Olomouc

Za odborové organizace:

Bc. Martin Pejzl
předseda MO OS zdravotnictví a sociální péče
ČR Fakultní nemocnice a LF UP Olomouc

Jana Růžičková
předsedkyně Profesní a odborové unie
zdravotnických pracovníků
Fakultní nemocnice Olomouc

MUDr. Oldřich Dobeš
předseda místní organizace Lékařského odborového
klubu – Svazu českých lékařů
Fakultní nemocnice Olomouc

MUDr. Martin Gabryš
předseda základní organizace Odborové organizace
Pro Libertate – FN Olomouc