



Fakultní nemocnice Olomouc
I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc



Kolektivní smlouva na rok 2007



Kolektivní smlouva na rok 2007

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2007

uzavřená mezi

Fakultní nemocnici Olomouc (FNO)

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

zastoupenou ředitelem

doc. MUDr. Jaroslavem Vomáčkou, Ph.D.

a

**Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
ve Fakultní nemocnici Olomouc, I. P. Pavlova 6, 775 20 Olomouc (ZOOS)**

zastoupenou předsedou RNDr. Miroslavem Studeným

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

zastoupenou předsedkyní Evou Ptačovskou

(dále v této smlouvě „odborové organizace“)

Kolektivní smlouvu uzavírá Fakultní nemocnice Olomouc se shora uvedenými odborovými organizacemi s použitím ust. § 24 odst. 2 zákoníku práce bez odborové organizace LOK-SČL, když mezi touto odborovou organizací a shora uvedenými odborovými organizacemi nedošlo při uzavírání kolektivní smlouvy ke shodě.



Kolektivní smlouva na rok 2007

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 |



Kolektivní smlouva na rok 2007

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 (FNO) 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.

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 FNO, 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.



Kolektivní smlouva na rok 2007

Článek II.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi

1. Příslušnost odborového orgánu

Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích 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 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 FNO dle vyhl. MZ ČR č. 247/1993 Sb. a Zásad pro výběrové řízení ve FNO. 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 ZOOS a jednu místnost UNII ZP včetně základního vybavení kancelářským nábytkem, údržby a úklidu těchto místností. 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 § 276 až § 280 zákoníku práce písemně informovat odborové organizace a poskytovat následující údaje:

- měsíčně – rozbor hospodaření FNO 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,
- 1 x ročně informace o střední hodnotě platu (medián) a index nárůstu průměrného platu na jednotlivých pracovištích dle kategorií zaměstnanců,
- 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,
- 1x ročně systém hodnocení zaměstnanců,



Kolektivní smlouva na rok 2007

- 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 FNO a zástupců odborových organizací za účelem projednání vývoje platů a hospodaření FNO.

3. Provádění srážek členských příspěvků zaměstnavatelem

V souladu s § 146 písm. c) ZP bude úhrada členských příspěvků zaměstnanců FNO, 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) 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.

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/ |



Kolektivní smlouva na rok 2007

Pracovní doba ve FNO 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 očiště 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:

a) při dosažitelnosti do 15 minut:

- 40 % průměrného výdělku – všední den
- 50 % průměrného výdělku – soboty, neděle, svátky

na pracovištích: I. chirurgická klinika

II. chirurgická klinika - cévně-transplantační

Neurochirurgická klinika

Klinika anesteziologie a resuscitace

Porodnicko-gynekologická klinika

Ortopedická klinika

Urologická klinika

Otolaryngologická klinika

Klinika zubního lékařství

Klinika ústní, čelistní a obličejové chirurgie

Radiologická klinika

Hemato-onkologická klinika

Kardiochirurgická klinika

Novorozenecké oddělení

Oddělení plastické a estetické chirurgie

Traumatologické oddělení

Oddělení klinické biochemie

Oddělení intenzivní péče chirurgických oborů

Transfúzní oddělení – laboratoř testů slučitelnosti

b) při dosažitelnosti do 30 minut:

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

všechna ostatní pracoviště.



Kolektivní smlouva na rok 2007

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.

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

4. Dohody o pracovní činnosti

Ustanovení kolektivní smlouvy uvedené v článku III., odst. 1 a ustanovení v zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby se použijí i na rozvržení pracovní doby ve vztazích založených dohodami o pracovní činnosti.

Zaměstnanec v dohodách o pracovní činnosti má právo na shodné čerpání pracovního volna při jiných důležitých osobních překážkách a dovolené jako v pracovním poměru.

Výše odměny je sjednána v dohodě o pracovní činnosti, vychází ze srovnatelných činností v pracovním poměru a je projednávána s odborovými organizacemi.

5. 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.

Přestávky na jídlo a oddech lze rozdělit na dvě části v trvání nejméně 15 minut. 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 bude zaměstnanec prokazatelně vyčerpán ve směně tak, že práce nemůže být přerušena, přičemž ani nemůže být vystřídán jiným zaměstnancem, bude zaměstnanci zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech jiným způsobem. Tato doba se započítává do pracovní doby.

6. Odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu

V souladu s § 90 ZP 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.



Kolektivní smlouva na rok 2007

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.

7. 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 trojnásobku průměrného výdělku.

8. 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,
- učitelky SZŠ a VOŠ – na dobu příslušného školního roku k zajištění praktické výuky,
- zaměstnanci FNO 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.

9. 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.

10. Překážky v práci

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



Kolektivní smlouva na rok 2007

- 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.

11. Odborné zahraniční stáže

Vysílání zaměstnanců FNO na odborné zahraniční stáže je řešeno interní organizační normou Sm-P001 Poskytování odborných stáží.

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 po návratu ze stáže k dohodnutému datu.

12. 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 3 měsíce před uskutečněním těchto změn. Současně budou projednána opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků rozváznání pracovního poměru pro dotčené zaměstnance.

Článek IV.

Odměňování za práci

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.

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Rezervovat mzdové prostředky ve výši 40 % platového tarifu zaměstnance dlouhodobě nepřítomného pro přidělení 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



Kolektivní smlouva na rok 2007

vedoucího zaměstnance v řádném výplatním termínu, a to formou mimořádné odměny. Návrh je možno uplatnit maximálně 1 měsíc zpětně.

2. Dodržet nárůst průměrného ročního platu 2007/2006 v relaci 106 % dle kategorií zaměstnanců. Pro účely plnění tohoto ustanovení bude posuzována výše celoročního průměrného platu roku 2007 v porovnání s rokem 2006.
3. Čtvrtletně zveřejnit cestou příslušných vedoucích zaměstnanců průměrnou výši osobních příplatků dle kategorií a pracoviště.

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 vhodnou 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 pracovnělékařské 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 FNO 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,



Kolektivní smlouva na rok 2007

- zavést na pracovištích vnitřní kontrolní systém dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti ochrany zdraví při práci ve smyslu čl. 3.10.4 Směrnice č. Sm-K002,
- 2x ročně informovat zaměstnance o vývoji pracovní úrazovosti a nově vzniklých (uznaných) nemocí z povolání ve FNO, a to vždy k příslušnému pololetí kalendářního roku.

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

- a) Spolupracovat na prevenci rizik tak, aby FNO mohla zajistit a plnit povinnosti na úseku BOZP stanovené zvláštními právními předpisy a orgány SOD.
- b) Odborová organizace písemně oznámí FNO 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 FNO nedostatky a závady na pracovištích FNO, 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 Sm-E003 Zásady používání FKSP. Touto směrnicí jsou stanovena konkrétní plnění a nároky zaměstnanců FNO.

2. Závodní stravování

Zaměstnavatel zajistí závodní stravování v odpovídající kvalitě, včetně určení zařazení strážníků do jednotlivých skupin z hlediska ceny stravy. Příspěvek na jedno hlavní jídlo denně všem zaměstnancům v pracovním poměru ve výši 55 % hodnoty spotřebovaných surovin.

Zaměstnavatel poskytne závodní stravování také poživatelům důchodů, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali ve FNO, a to pouze v pracovní dny.

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



Kolektivní smlouva na rok 2007

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 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) Zvyšování kvalifikace se pro účely uzavírání kvalifikačních dohod ve FNO rozumí:

- studium zaměstnanců při zaměstnání na středních, vyšších a vysokých školách,
- specializační vzdělávání dle zákona č. 95/2004 Sb. v platném znění,
- účast v akreditovaných kvalifikačních kurzech dle zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění.

b) Prohlubování kvalifikace se pro účely uzavírání kvalifikačních dohod ve FNO rozumí:

- účast v celoživotním vzdělávání dle zákona č. 95/2004 Sb. v platném znění (kurzy, školicí akce, semináře, odborné a vědecké konference, kongresy, klinické stáže v akreditovaných zařízeních, odborně 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 5 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.



Kolektivní smlouva na rok 2007

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 pracovnělékařské péče o zaměstnance FNO (SPLP) zajišťuje komplexní pracovnělékařskou péči zaměstnancům FNO včetně zajištění spolupráce s orgány veřejného zdraví.

Zaměstnanci budou podrobeni preventivním lékařským prohlídkám na základě plánu sestaveného SPLP ve spolupráci s vedením příslušného pracoviště.

Stomatologickou péči o dentální zdraví zaměstnanců FNO zajišťuje Klinika zubního lékařství FNO a činnost závodního gynekologa Porodnicko-gynekologická klinika FNO.

V souladu se Směrnicí Sm-E003 Zásady používání FKSP bude každoročně :

- všem zaměstnancům FNO poskytována preventivní a rekondiční péče na Klinice rehabilitačního a tělovýchovného lékařství – tzv. Ozdravné a relaxační odpoledne,
- zaměstnankyním FNO nad 45 let věku umožněno v rámci preventivního programu ve spolupráci se III. interní klinikou - vyšetření k prevenci osteoporózy,
- všem zaměstnancům FNO umožněno ve spolupráci se SPLP bezplatné očkování proti chřipce,
- zaměstnancům FNO nad 50 let věku umožněno v rámci preventivního programu ve spolupráci s Urologickou klinikou – vyšetření k prevenci prostaty,
- zaměstnancům Oddělení urgentního příjmu preventivní očkování proti meningokokové meningitidě (typ A, C) s ochranou po dobu 3 let a proti virové hepatitidě typu A s ochranou minimálně po dobu 10 let.

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

5. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

- a) 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.
- b) Jednání o vyřízení stížnosti nebo sporu vyvolá ta strana, která přijme podnět zaměstnance tak, že přizve druhou stranu.
- c) 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 bodu d) tohoto článku. Postupem dle ustanovení bodu a) a c) není dotčeno právo zaměstnance vymáhat své nároky soudní cestou.



Kolektivní smlouva na rok 2007

- d) 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 dle bodu a) a c).
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 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007.

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

Zaměstnavatel zajistí vydání a distribuci kolektivní smlouvy na všechna pracoviště FNO 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 2007.



Kolektivní smlouva na rok 2007

Olomouc dne 30. 1. 2007

Za zaměstnavatele:

doc. MUDr. Jaroslav Vomáčka, Ph.D.
ředitel Fakultní nemocnice Olomouc

vlastnoruční podpis + razítko FNO
.....

Za odborové organizace:

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

vlastnoruční podpis + razítko ZOOS
.....

Eva Ptačovská
předsedkyně Profesionální odborové unie
zdravotnických pracovníků Čech, Moravy a Slezska
pracovníků Fakultní nemocnice Olomouc

vlastnoruční podpis + razítko UNIE
.....

MUDr. et Mgr. Ivana Kohnová
pověřená předsedkyně místní organizace
Lékařského odborového klubu-Svazu českých lékařů
Fakultní nemocnice Olomouc

..... LOK-SČL nepodepsal



Kolektivní smlouva na rok 2007

Příloha Kolektivní smlouvy na rok 2007

Harmonogram výplatních termínů pro rok 2007

| | |
|----------|---------|
| Leden | 12. 1. |
| Únor | 15. 2. |
| Březen | 15. 3. |
| Duben | 13. 4. |
| Květen | 15. 5. |
| Červen | 15. 6. |
| Červenec | 13. 7. |
| Srpen | 15. 8. |
| Září | 14. 9. |
| Říjen | 12. 10. |
| Listopad | 15. 11. |
| Prosinec | 14. 12. |