

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

pro rok 2024

uzavřená

mezi

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Havlíčkův Brod, Žižkova
1018, PSČ 581 53, IČO 60128461**

**ZO OS pracovníků dopravy, Správa a údržba silnic Jihlava, se sídlem
Jihlava, Kosovská 16, PSČ 586 01, IČO 61737992**

**ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic, se sídlem Pelhřimov, Myslotínská
1887, PSČ 393 01, IČO 60662549**

**ZO PRACOVNÍKŮ SPRÁVY SILNIC, se sídlem Třebíč, Horka-Domky,
HROTOVICKÁ 1102, PSČ 674 01, IČO 47442921**

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy - Správa a údržba silnic, se sídlem Jihlavská 1, Žďár nad
Sázavou, 591 14, IČO 48896063**

a

**Krajskou správou a údržbou silnic Vysočiny,
příspěvkovou organizací**

Kolektivní smlouva na rok 2024

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Havlíčkův Brod, Žižkova
1018, PSČ 581 53, IČO 60128461**

**zastoupená Zbyňkem Kozákem – předsedou
dále jen odborová organizace HB**

**ZO OS pracovníků dopravy, Správa a údržba silnic Jihlava, se sídlem
Jihlava, Kosovská 16, PSČ 586 01, IČO 61737992**

**zastoupená Pavlem Novotným – předsedou
dále jen odborová organizace JI**

**ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic, se sídlem Pelhřimov, Myslotínská
1887, PSČ 393 01, IČO 60662549**

**zastoupená Iljou Sedlákem – předsedou
dále jen odborová organizace PE**

**ZO Pracovníků správy silnic se sídlem Třebíč, Horka-Domky, Hrotovická
1102, PSČ 674 01, IČO 47442921**

**Zastoupená Petrem Skřivánkem – předsedou
Dále jen odborová organizace TR**

**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy - Správa a údržba silnic, se sídlem Jihlavská 1, Žďár nad
Sázavou, 59114, IČO 48896063**

**zastoupená Vítem Kostečkou – předsedou
dále jen odborová organizace ZR**

a

**Krajská správa a údržba silnic Vysočiny, příspěvková organizace, se
sídlm Kosovská 1122/16, 586 01 Jihlava, IČO 00090450**

zastoupená: Ing. Radovanem Necidem - ředitelem organizace

uzavírají

tuto kolektivní smlouvu.

Obsah kolektivní smlouvy

A. Základní ustanovení

- A. 1. Účel a obsah
- A. 2. Zákaz diskriminace
- A. 3. Rozsah platnosti a účinnosti
- A. 4. Všeobecná ustanovení
- A. 5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
- A. 6. Závazky zaměstnavatele
- A. 7. Právo spolurozhodování
- A. 8. Právo na projednání
- A. 9. Právo na informování
- A. 10. Materiální a organizační zajištění činnosti základních organizací OS u zaměstnavatele
- A. 11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A. 12. Zaměstnanost
- A. 13. Zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců

B. Personální záležitosti

- B. 1. Vznik pracovního poměru
- B. 2. Pracovní podmínky
- B. 3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B. 4. Ukončení pracovního poměru

C. Sociální oblast

- C. 1. Pracovní doba
- C. 2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno
- C. 3. Zdravotní péče
- C. 4. Rekreační péče zaměstnanců
- C. 5. Závodní stravování
- C. 6. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C. 7. FKSP
- C. 8. Ostatní sociální služby

D. Zásady pro poskytování platu

- D. 1. Základní principy odměňování
- D. 2. Základní plat – platové tarify
- D. 3. Zařazování zaměstnanců
- D. 4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění
- D. 5. Odměna za pracovní pohotovost
- D. 6. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
- D. 7. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech
- D. 8. Fond odměn a odměny
- D. 9. Cestovní náhrady
- D. 10. Průměrný výdělek
- D. 11. Plat a náhrada platu

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- E. 1. Závazky zaměstnavatele
- E. 2. Závazky základních organizací OS

F. Oblast pracovněprávní

- F. 1. Pracovní řád
- F. 2. Právní a znalecká pomoc
- F. 3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům
- F. 4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

G. Závěrečná ustanovení

H. Příloha – Vysvětlení daných paragrafů

I. Příloha – Rozpočet a zásady FKSP pro rok 2023

J. Příloha - Čestné prohlášení - penzijním připojištění / doplňkové penzijní spoření

A. Základní ustanovení

A. 1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů, práv a povinností smluvních stran mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, týkající se zejména pracovněprávních, sociálních a mzdových nároků, které je třeba dodržovat v zájmu uspokojování potřeb, práv a zájmů smluvních stran.

Při uzavření kolektivní smlouvy a případných kolektivních sporech o její dodatky či změny vycházejí smluvní strany ze zákona o kolektivním vyjednávání, z ustanovení zákoníku práce (dále jen „ZP“), z kolektivní smlouvy vyššího stupně a dalších obecně závazných právních předpisů.

A. 2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy, žádného ze zaměstnanců z důvodů uvedených v § 16 a § 17 zákoníku práce (dále i ZP).

A. 3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato kolektivní smlouva (dále jen KS) nabývá platnosti i účinnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se na dobu určitou do 31. 12. 2024.
2. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. 12. 2024 prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. 3. 2025.
3. Nároky a práva sjednané v této kolektivní smlouvě jsou závazné, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.

A. 4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastoupenými výbory ZO HB, JI, PE, TR a ZR budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
2. Tato KS je závazná pro strany, které ji uzavřely, ale i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až 341 ZP).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této KS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A. 5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy orgánů základních organizací OS (HB, JI, PE, TR a ZR), kteří působí u zaměstnavatele a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení. (§ 61 ZP). Základní organizace OS se zavazují zaměstnavateli předávat jejich jmenovitý seznam včetně aktualizace případných změn nejpozději do 15. dnů od změny.

A. 6. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat základní organizace OS HB, JI, PE, TR, ZR a spolurozhodovat s těmito organizacemi o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
4. Podávat základním organizacím OS HB, JI, PE, TR a ZR oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil zaměstnavatel na základě jejich návrhů.
5. Projednávat případy stanovené zákonem a touto KS způsobem uvedeným v bodě A. 8.

A. 7. Právo spolurozhodování

Základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR spolurozhodují v případech stanovených zákonem a dále v následujících otázkách dohodnutých v KS:

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem.
3. Při stanovení přidělu do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
5. Pokud je podle právních předpisů a ujednání tohoto bodu třeba souhlasu základní organizace OS, zaměstnavatel neprodleně předá ZO OS písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření. ZO OS se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

A. 8. Právo na projednání

ZO OS HB, JI, PE, TR a ZR mají právo na to, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle § 287 a 280 ZP) projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem. Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. Smluvní strany se dohodly, že zápis o projednání vyhotoví zaměstnavatel ve lhůtě 15 pracovních dnů.
3. Podklady pro vlastní projednávání předkládat organizaci OS nejméně 10 pracovních dnů před vlastním projednáním, pokud není v této smlouvě upraveno jinak.
4. Při vydávání těchto vnitřních předpisů:

- Poskytování OOPP, MČDP a příplatky na čištění
 - Řízení BOZP
 - Směrnice pro evidenci, hlášení, zasílání záznamů, objasnění příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a přijímání opatření proti jejich opakování
 - Pravidla pro provádění školení v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci
 - Zajištění pitného režimu zaměstnanců
 - Identifikace nebezpečí, prevence a hodnocení rizik
5. Případně jiné případy uvedené v jiných ustanoveních této kolektivní smlouvy.

A. 9. Právo na informování

ZO OS HB, JI, PE, TR a ZR mají právo na informace (dle § 287 a § 279 ZP).

1. Zaměstnavatel je bude informovat o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, o pohotovosti a o stavu pracovních sil.
2. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, případně k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby je mohly odborové organizace posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.
3. Informace uvedené v bodě A. 9. odst. 1. a 2. budou poskytovány písemně v termínu odeslání na příslušný orgán a to v rozsahu Výkazů účetní závěrky a Výkazu Práce 2-04. Ostatní informace budou poskytovány na základě písemné žádosti organizace OS.

A. 10. Materiální a organizační zajištění činnosti základních organizací OS u zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet pro činnost základních organizací OS HB, JI, PE, TR a ZR materiální a organizační podmínky, a to:

1. Dle provozních možností jim zaměstnavatel poskytne za podmínek zajištění maximální hospodárnosti na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniku, kterou má k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb, to vše v souladu s pravidly užívání i limity stanovenými vnitřním předpisem zaměstnavatele (§ 277 ZP).
2. **Zaměstnavatel má svá pracoviště i mimo své sídlo a po dohodě se základními organizacemi OS uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění nezbytného styku s odboráři na těchto pracovištích, a to ve smyslu příslušných ustanovení ZP (§ 151-189) nebo na základě předchozí dohody poskytne v dohodnutém rozsahu nezbytné dopravní prostředky.**

3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytne zaměstnavatel pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele, nebo k provedení různých administrativních a technických prací, pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu.
4. Odborovým funkcionářům a členům orgánu odborového svazu DOSIA (dále jen OS) poskytne zaměstnavatel po předchozí dohodě prostřednictvím souhlasu přímého nadřízeného pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku takto:
 - a) předsedovi odborové organizace na 32 hodin pololetně,
 - b) odborovým funkcionářům 16 hodin pololetně,
 - c) jinému členu orgánu jednajícího jménem odborové organizace (prověrky BOZP na pracovištích) na dobu nezbytně nutnou.
5. Členům základní organizace OS zaměstnavatel poskytne po předchozí dohodě a souhlasu zaměstnavatele pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku takto:
 - a) účastníkům členské schůze ZO OS 4 hodiny ročně,
 - b) delegátům sjezdu OS na dobu konání sjezdu, nejvýše na 2 pracovní dny (na základě potvrzení vystavené OS),
 - c) účastníkům pohřbu spoluzaměstnance na nezbytně nutnou dobu. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s organizací OS
6. Pro účast na školení pořádaném základní organizací OS nebo odborovým svazem poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, a to v rozsahu 5 pracovních dnů ročně. Termíny školení se organizace OS zavazuje zaměstnavateli sdělit vždy nejméně 10 dnů předem tak, aby bylo možno zvážit, zda takové uvolnění není v rozporu s provozní potřebou zaměstnavatele.
7. Pracovní volno bez náhrady platu k jiné než shora uvedené činnosti odborové organizace nebo odborového svazu poskytne zaměstnavatel po předchozí dohodě s odborovou organizací.
8. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude vyřizovat srážkou z platu vybírání odborových příspěvků a zasílat je na účty jednotlivých základních organizací do příslušného peněžního ústavu.

A. 11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v KSÚS Vysočiny ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat (informační nástěnky jednotlivých organizačních složek). U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav a termín uvolnění pracovního místa.

A. 12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatel se zavazuje informovat základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR, pokud o to bude požádán, nejméně však 2x za rok o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech s případy rozvázání pracovního poměru.
2. **Zaměstnavatel je povinen předem projednat** se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR výpověď podle § 52 ZP a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP. Podklady pro vlastní projednávání předkládat organizaci OS nejméně 3 pracovní dny před vlastním projednáním. To neplatí pouze v případě předložení návrhu na okamžité zrušení pracovního poměru.
3. Pokud budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku, kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle § 62 až 64 ZP, zaměstnavatel bude základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR předem písemně informovat a **projedná** tyto změny 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně základní organizace OS informovat. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 ZP.

A. 13. Zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců

V souladu s § 286 odst. 6 ZP je organizací OS s největším počtem členů ZO OS Třebíč.

Tato ZO zastupuje neorganizovaného zaměstnance, pokud si zaměstnanec neurčí jinak.

B. Personální záležitosti

B. 1. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nebo vedoucího zaměstnance jmenuje v souladu s § 33 ZP nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. K jejím základním náležitostem patří:
 - a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti,
 - b) místo výkonu práce,
 - c) den nástupu do práce,
 - d) dohodnuté platové podmínky
 - e) další podmínky, které budou závazně dohodnuty při uzavření pracovní smlouvy.
2. V souladu s § 39 odst. 4 ZP může zaměstnavatel z vážných provozních důvodů spočívajících v údržbě vozovek v zimním období (vyhl. č. 104/1997 Sb.) opakovaně a neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou pro druhy práce „řidič silničních motorových vozidel nad 12 tun, silničář“, „traktorista, silničář“ a „řidič pracovních strojů, silničář“.

B. 2. Pracovní podmínky

Při posuzování práce mužů a žen nesmí být nikdo zvýhodněn co do pracovních podmínek, odměňování, při zařazování do funkcí, přijímání nebo propouštění z práce vzhledem ke svému pohlaví. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B. 3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, v souladu s § 231 až § 235 ZP, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu v těchto případech:
 - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
 - c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
2. V případě podle bodu 1 písm. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením dle příslušného právního předpisu.
3. V případě bodu 1 písm. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.
4. Organizace může hradit zaměstnanci na dělnické profesi náklady spojené se získáním průkazu profesní způsobilosti řidiče, v souladu s § 231 až § 235 ZP (závazek zaměstnance pro výkon činnosti řidiče je minimálně v trvání 2 let) **na základě rozhodnutí ředitele organizace.**

B. 4. Ukončení pracovního poměru

1. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 ZP) náleží těmto zaměstnancům odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru u Krajské správy a údržby silnic Vysočiny, příspěvkové organizace	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestinásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jako v bodě B. 4. odst. 1. Zaměstnanci nepřisluší toto odstupné, pokud pozbyl dlouhodobě způsobilost v důsledku úrazu vzniklého zaviněnou účastí ve rvačce nebo jako bezprostřední následek

své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, anebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti dle § 270 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřisluší.
4. V případě odvolání jmenovaného zaměstnance z místa, které nebude zrušeno, nabídne zaměstnavatel zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. V takovém případě zaměstnanci vzniká nárok na odstupné ve výši dle tabulky uvedené v odstavci 1. tohoto článku. To neplatí, pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonané práci.
5. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr, byla poskytnuta půjčka z FKSP, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C. 1. Pracovní doba

1. Délka pracovní doby činí u KSÚS Vysočiny 40 hodin týdně a rozvrhuje se do pětidenního pracovního týdne (včetně přestávek na jídlo a oddech v trvání 30 minut, která se nezapočítává do pracovní doby). Zaměstnanci zařazení v ZÚS nastupují dle rozvrhu směn a týdenní délka pracovní doby je krácená v souladu se ZP.

*Pracovní doba je od **7:00 do 15:30 mimo***

*období od 1. 4. do 30. 9., kdy je od **6:00 do 14:30.***

Z této pracovní doby jsou umožněny následující výjimky:

- nerovnoměrně rozvržená pracovní doba,
- změněná pracovní doba,
- kratší pracovní doba,
- pružná pracovní doba nerovnoměrně rozvržená
- práce mimo pracoviště zaměstnavatele (dále jen „práce z domova“)

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba (potřeba zaměstnavatele)

Na základě návrhu vedoucího cestmistrovství nebo příslušného náměstka může být některým zaměstnancům rozvržena pracovní doba nerovnoměrně. Okruh zaměstnanců, kterých se nerovnoměrně rozvržená pracovní doba týká a období, na které se nerovnoměrně rozvržená pracovní doba vztahuje, oznámí zaměstnavatel

zaměstnancům nejméně 14 dní před nástupem na takto rozvrženou pracovní dobu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (zkrácené). Změna musí být provedena v souladu s ustanoveními Zákoníku práce.

Změněná pracovní doba (potřeba zaměstnavatele)

V případě provozní potřeby zaměstnavatele se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na změně počátku a konce pracovní doby na přechodnou dobu, a to jak s pracovní dobou rovnoměrně rozvrženou, nerovnoměrně rozvrženou nebo v případě jiného pracovního režimu schváleného organizací a touto Kolektivní smlouvou. Součástí změněné pracovní doby je neplacená přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Kratší pracovní doba (na žádost zaměstnance)

Zaměstnanec může požádat o kratší pracovní dobu. Ve své žádosti uvede důvod, požadovaný začátek a konec pracovní doby. Součástí kratší pracovní doby je neplacená přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Povolení kratší pracovní doby je možné jen tehdy, nenaruší-li řádný provoz v organizaci. Odměňování kratší pracovní doby řeší § 80 ZP. Za důvody k poskytnutí kratší pracovní doby se považují zejména zdravotní stav žadatele a péče o dítě.

Změněná pracovní doba (na žádost zaměstnance)

Zaměstnanec může požádat o změnu začátku a konce pracovní doby s pracovní dobou rovnoměrně i nerovnoměrně rozvrženou. Zaměstnavatel umožní změnu pracovní doby zaměstnance pouze v případě, že nebude narušen řádný provoz organizace. Součástí změněné pracovní doby je neplacená přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Pružná pracovní doba s rozvrženou pracovní dobou

(stanovená zaměstnavatelem nebo na žádost zaměstnance)

Zaměstnavatel může stanovit určitému okruhu zaměstnanců pružnou pracovní dobu nebo zaměstnanec může požádat o stanovení pružné pracovní doby. Součástí pružné pracovní doby je neplacená přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut u směn přesahujících 6 hodin.

Stanovení pružné pracovní doby je možné pouze v případě, že nebude narušen řádný provoz organizace.

Při pružném rozvržení pracovní doby je průměrná pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období nejdéle tří kalendářních měsíců ve smyslu § 85, odst. 4 zákoníku práce.

Základní část pružné pracovní doby je stanovena:

Od 1. 5. 2024 do 31. 12. 2024 od 8:00 hodin do 13:00 hodin.

Volitelná doba počátku směny je stanovena:

Od 1. 5. 2024 do 31. 12. 2024 od 6:00 hodin do 8:00 hodin.

Volitelná doba konce směny je stanovena:

Od 1. 5. 2024 do 31. 12. 2024 od 13:00 hodin do 18:00 hodin.

Předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn pružné pracovní doby:

Ve smyslu § 85 odst. 6 ZP je předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn na pracovní dny od pondělí do pátku vždy od 7.00 hodin do 15.30 hodin s tím, že přestávka na jídlo a oddech v trvání 30 minut je stanovena na časový úsek mezi 11.30 hodin až 13.00 hodin.

Práce z domova

(na žádost zaměstnance)

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci práci z domova, pokud to provozní podmínky u zaměstnavatele a druh práce vykonávaný zaměstnancem dovolují, a to na základě pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy nebo dodatku) *mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a v souladu s interními předpisy zaměstnavatele.*

2. Případné změny navrhuje přímí nadřízení zaměstnanců, příslušní náměstci dávají k navrhovaným změnám své stanovisko a schvaluje je ředitel KSÚS Vysočiny po projednání se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR. Následně pak bude vydán dodatek ke KS na rok 2024.
3. Odchylky z pracovní doby na žádost zaměstnance povoluje vedoucí výrobního oddělení u dělnických kategorií a ředitel organizace u THP.
4. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období se řídí NV č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (NV č. 589/2006 Sb., Hlava II, § 10, 11 a 12).
5. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.
6. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích. Vyrovnávací období je stanoveno pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby.
7. **Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin, a to v souladu s § 10 odst. 2 NV č. 589/2006 Sb.**
8. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
9. Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních

komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny až na 6 hodin nebo pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

10. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit alespoň 105 hodin celkem.
11. Noční práce je práce vykonávaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 ZP).

C. 2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

1. Výměra dovolené zaměstnanců KSÚSV činí 5 týdnů za kalendářní rok podle § 212, odst. 2 ZP. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v ZP:
 - doba účasti v zákonné stávce,
 - doba výluky.
2. Doby čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem organizace OS tak, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody nebo s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance na základě jeho písemné žádosti (část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny). *Čerpání dovolené bude řešeno v souladu s ustanoveními § 217 -§ 219 ZP.*
3. Smluvní strany se dohodly na zásadě, že lze převést nevyčerpanou dovolenou, kterou nebylo možné vyčerpat podle písemného rozvrhu v kalendářním roce z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů zaměstnavatele nebo s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance na základě jeho písemné žádosti s tím, že zaměstnanci je určeno tuto převedenou dovolenou vyčerpat do 30. 6. následujícího kalendářního roku.
4. Smluvní strany se dohodly na zásadě, že vždy se čerpá nejprve převedená dovolená z předchozího kalendářního roku a teprve po jejím vyčerpání se dovolená čerpá z běžného kalendářního roku.
5. Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 3 měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.
6. Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce ženám a osamělým mužům, pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno

bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud o to požádají a pokud tomu nebudou bránit provozní důvody.

7. Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v příloze NV č. 590/2006 Sb., kterým se provádí ZP, se zvyšují nad rámec tohoto předpisu, a to:

➤ **S náhradou platu**

- a) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči o 9 dnů v kalendářním roce. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků. Na toto pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- b) Při úmrtí manžela (ky), druha (družky) nebo dítěte o jeden den. Na toto pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- c) V souvislosti s narozením vlastního dítěte o jeden den. Na toto pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- d) Na dobu nezbytně nutnou při rehabilitaci ze zdravotních důvodů. Na toto pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- e) V rozsahu maximálně tři dnů v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice zaměstnance na základě písemné žádosti potvrzené přímým nadřízeným (v případě náhlé indispozice potvrzené po ukončení indispozičního volna, v tomto případě oznamuje zaměstnanec zahájení čerpání volna nadřízenému bez zbytečného odkladu telefonicky nebo SW Away), s náhradou ve výši 60 % průměrného výdělku a s právem kontroly zaměstnavatelem v místě trvalého bydliště zaměstnance, při zneužití volna pod sankcí odejmutí zbývajících nároku na indispozici volno.

➤ **Bez náhrady platu**

- a) Na základě žádosti zaměstnance jeden den v měsíci (pokud má zaměstnanec již vyčerpanou řádnou dovolenou pro rok 2024) a nebrání tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele. Na toto pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- b) Na základě žádosti zaměstnanců (žen a osamělých mužů) s dětmi, které nedosáhly věku 10 let, dva týdny v kalendářním roce, a to k další péči o tyto děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody.

C. 3. Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel smluvně zajistí pro zaměstnance poskytování pracovně lékařských služeb a uhradí v jejím rámci mimo profesní prohlídky:

a) vstupní lékařské prohlídky,

b) periodické prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práci

v kategorii první nejdéle (pokud to zaměstnanec požaduje):

1. jednou za 6 let, nebo

2. jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku

v kategorii druhé nejdéle (pokud to zaměstnanec požaduje):

1. jednou za 4 let, nebo

2. jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku s tím, že poprvé k ní dojde v návaznosti na prohlídku podle věty první

v kategorii druhé rizikové a kategorii třetí

jednou za 2 roky

- u řidičů z povolání nad 50 let věku každý rok

- u zaměstnanců v pracovněprávním vztahu pracujícím v noci jednou za 2 roky a u mladistvých každý rok

c) výstupní lékařské prohlídky (vyjma zaměstnance vykonávající práce zařazené do kategorie první a druhé).

2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat příslušné kurzy či školení.

3. Zaměstnavatel uhradí všem stávajícím zaměstnancům KSÚS Vysočiny, kteří řídí motorové vozidlo v pracovněprávním vztahu a u nichž je řízení motorového vozidla druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, náklady na pravidelnou lékařskou prohlídku ve smyslu § 87 odst. 1 písm. b) zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích.

4. Organizace uhradí zaměstnanci náklady na základní očkování proti klíšťové encefalitidě u dvou dávek (1x z provozních nákladů a 1x z FKSP) mimo zaměstnanců nad 50 let (hrazeno ze zdravotního pojištění). U pravidelného přeočkování uhradí tuto dávku z FKSP mimo zaměstnanců nad 50 let.

5. Zaměstnanci, kteří jsou uznáni práceneschopnými, jsou povinni řádně dodržovat stanovený léčebný režim.

V souladu se zákonem č. 187/2006 Sb. § 65 odst. 2 písm. c) je umožněno zaměstnavateli kontrolovat zaměstnance **v období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti**, zda dodržuje povinnosti stanovené v § 56 odst. 2, písm. b) tohoto zákona. Dále toto řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde v § 192 odst. 6 je umožněno kontrolovat zaměstnance v pracovní neschopnosti v období prvních 14 dnů.

6. Zjistí-li zaměstnavatel nebo OSSZ porušení léčebného režimu, rozhodne zaměstnavatel o snížení nebo odebrání náhrady platu a při hrubém porušení o výpovědi (§ 52 písm. h) ZP). Při prokázaném porušení

léčebného režimu nebude odborová organizace poskytovat zaměstnancům pomoc nad rámec zákonných předpisů.

C. 4. Rekreační péče zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se zavazuje k zabezpečení provozu zařízení pro podnikovou rekreaci. Organizování a spolurozhodování při výběru účastníků rekreace je v pravomoci zaměstnavatele.
2. **Způsob hrazení rekreační péče je upraveno v příloze I. této KS.**

C. 5. Závodní stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) stravování na pracovištích KSÚS Vysočiny, kde má pro závodní stravování vytvořené podmínky.
2. Příspěvek na stravu od organizace se řídí obecnými právními předpisy. Z prostředků FKSP se poskytuje příspěvek na stravu dle platné kalkulace.
3. **Bližší podmínky, způsob poskytování a hrazení závodního stravování je upraven v příloze I.**

C. 6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

C. 7. FKSP

1. Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR, bude tvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši minimálně 1% z vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků v roce 2024.
2. Zaměstnavatel spolu se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR sestaví rozpočet FKSP a vypracuje zásady pro jeho čerpání. **Rozpočet a zásady tvoří rovněž přílohu I. této KS pro rok 2024.**
3. Pokud zaměstnanci prostřednictvím své základní organizace OS vyjádří požadavek, aby došlo k vytvoření dílčích rozpočtů FKSP s dohodnutým čerpáním, zaměstnavatel jim vyhoví a v KS dílčí rozpočty a čerpání sjedná. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

C. 8. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatel umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům za podmínek stanovených zřizovací listinou a závaznými pokyny stanovenými zřizovatelem vzhledem k jeho vlastnictví předmětného majetku.
2. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP (nebo dohodou ze stejných důvodů) odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění, zaměstnavatel dle svých možností zmírní krácení důchodu finanční kompenzací

(navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod).

Finanční kompenzace pro rok 2024 je dohodnuta ve výši:

- a) 200,- Kč za každý započatý kalendářní měsíc v období prvních 360 kalendářních dnů,
- b) 250,- Kč za každý započatý kalendářní měsíc v období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
- c) 300,- Kč za každý započatý kalendářní měsíc v období od 721. kalendářního dne do maximálně 5let od odchodu

a za splnění následujících podmínek:

- 1) zaměstnanec získal potřebnou dobu pojištění dle zákona a
- 2) zaměstnanec dosáhl stanoveného věku dle zákona a
- 3) výpověď ze strany zaměstnavatele je podle § 52 písm. a) až c) ZP (nebo dohodou ze stejných důvodů).

D. Zásady pro poskytování platu

D. 1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců KSÚS Vysočiny se řídí:

- zákonem č. 262/2006 Sb., ZP,
- NV č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2023 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D), na které se vztahuje tato kolektivní smlouva, minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2023 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2021.

Smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2023 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této kolektivní smlouvy, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2023, pokud toto umožní rozpočtová opatření zřizovatele v roce 2023 vůči organizaci.

D. 2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny v příloze č. 1 NV č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

D. 3. Zařazování zaměstnanců

1. Podle NV č. 341/2017 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání výjimečně zařadit podle § 3, odst. 4 i do vyšší platové třídy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 NV č. 341/2017 Sb., v platném znění.

3. V souladu s § 6 nařízení vlády č.341/2017 Sb. v platném znění zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné první až páté platové třídy. Zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

D. 4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

1. **Příplatky za vedení** jsou stanoveny v § 124 ZP.

2. **Osobní příplatek**

- a) Příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131, odst. 1 ZP).
- b) Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131, odst. 2 ZP).
- c) O zvýšení nebo snížení, případně odejmutí osobního příplatku zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených v předchozích bodech a) a b).

3. **Příplatek za práci v noci**

V souladu s § 125 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příplatek, a to ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

4. **Příplatek za práci v sobotu a neděli**

V souladu s § 126 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příslušný příplatek, a to ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.

5. **Plat a náhradní volno za práci přesčas**

V souladu s § 127 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas zvýšení platu o příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas, příslušné zvýšení pak zaměstnanci nepřisluší.

6. **Plat a volno za práci ve svátek**

- a) V souladu s § 135 ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
- b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.
- c) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se jeho plat nekrátí.

7. **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

(§ 128 ZP a §7 NV č. 341/2017 Sb.)

- a) Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, přísluší příplatek ve výši 900 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v NV č. 567/2006 Sb.

8. Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 341/2017 Sb.)

- a) Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném provozním režimu přísluší zvláštní příplatek 500 Kč měsíčně.
- b) Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek 750 Kč měsíčně.
- c) Zaměstnanci, který vykonává soustavný výkon kontroly a dozoru na pozemních komunikacích nebo státního odborného dozoru v silniční dopravě při nepřerušeném silničním provozu přísluší zvláštní příplatek 750 Kč měsíčně.
- d) Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu přísluší zvláštní příplatek 1750 Kč měsíčně. s účinností od 1. 5. 2023.

9. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)

- a) Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
- b) Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které činí souvislé přerušení práce nebo její souhrn činí alespoň 2 hodiny.

D. 5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP)

1. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
3. Za dobu pracovní pohotovosti v zimním období přísluší zaměstnanci odměna ve výši 30 % průměrného výdělku.
4. Za dobu pracovní pohotovosti v letním období přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.
5. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
6. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)

D. 6. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP)

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj)

a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100% jeho průměrného výdělku.

2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní události a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
3. Vymezí-li zaměstnavatel v dohodě s příslušnými orgány základních organizací OS HB, JI, PE, TR a ZR vážné provozní důvody, pro které nemůže KSÚS Vysočiny přidělovat zaměstnanci práci (např. z technologických důvodů v období s nižší spotřebou práce, atp.), jde o jinou překážku v práci na straně organizace, při níž přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80% jeho průměrného výdělku.

D. 7. Odměny za práci při mimořádných a calamitních událostech (§ 224 odst. 2 ZP)

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na předcházení vzniku calamitní či mimořádné situace a zajištění likvidace mimořádných a calamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Bude se jednat o zaměstnance, kteří se na uvedených pracích bezprostředně i zprostředkovaně podíleli. Výše odměny bude stanovena podle konkrétní situace.
3. Výši odměny navrhuje pro jednotlivé zaměstnance přímý nadřízený, a to po zhodnocení přístupu k plnění úkolů, množství a kvalitě vykonané práce. Ředitel organizace návrhy schvaluje a má právo na jejich úpravu.

D. 8. Fond odměn a odměny

1. Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.
2. Odměny lze dále vyplácet z platových prostředků dle §134 ZP.
3. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (§ 224 ZP). Odměny se poskytují na návrh nadřízeného zaměstnance. Nárok sleduje oddělení personalistiky.

D. 9. Cestovní náhrady

1. Cestovní náhrady budou vypláceny podle § 173 až 189 ZP. Cestovní náhrady budou vypláceny především formou bezhotovostního styku na účet zaměstnance.
2. V souladu s § 176 ZP určuje se výše stravného při pracovních cestách, a to v maximální výši rozpětí stanoveného tímto zákonem v § 176, odst. 1, písm. a) až c) a interní směrnici o cestovních náhradách.

3. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, přísluší mu stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu uvedenou v interní směrnici o cestovních náhradách. (§ 163 ZP).
4. Zaměstnanci jsou povinni bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady.
5. Podle § 182 ZP lze cestovní náhrady paušalizovat. Podmínky pro stanovení paušálních cestovních náhrad a jejich výše bude dohodnuta s jednotlivými odborovými organizacemi HB, JI, PE, TR a ZR a uvedena v interní směrnici organizace (S 36/2010 Cestovní náhrady).

D. 10. Průměrný výdělek

Má-li být v pracovněprávních vztazích této kolektivní smlouvy použit termín „průměrný výdělek“, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII ZP.

D. 11. Plat a náhrada platu

Plat a náhrada platu se provádí v termínech výplat stanovených zaměstnavatelem na rok 2024, a to především bezhotovostním převodem na účet zaměstnanců KSÚS Vysočiny. Výplatní termín je stanoven na 15. den následujícího měsíce.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E. 1. Závazky zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 ZP a § 7 zákona č. 309/2006 Sb.).
2. Zaměstnavatel je povinen minimálně 1 x ročně vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek (prověrka BOZP, kontrola strojního a technického zařízení) a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů (§102 odst. 3 ZP a § 7 zákona č. 309/2006 Sb.).
3. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí všechny své zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhlášky ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací. Zaměstnavatel provede seznámení minimálně 1x ročně.
4. Zaměstnavatel ve spolupráci s organizacemi OS zpracuje pravidla vzdělávání a školení BOZP formou interního předpisu. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby dodržování těchto předpisů a jejich kontrola byla efektivní.

5. Zaměstnavatel projedná se základními organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR 2x ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci s organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR a zařízeními závodní preventivní péče zajistí provádění nápravných opatření. Podmínky a způsob provádění bude řešen interní směrnicí.
6. Zaměstnavatel na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR a zařízeními závodní preventivní péče zpracuje závazný plán s termínovým kalendářem nápravných opatření.
7. Zaměstnavatel zajistí 1x ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti pověřeného člena organizace OS. Prověrka bude provedena do konce 1. pololetí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění zjištěných závad a stanoviskem organizací OS zašle do 30-ti dnů na Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy v Praze – sekci silničního hospodářství (ROPO). Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat odborovým funkcionářům v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele v oblasti jejich kontrolní činnosti pracovní volno s náhradou průměrného platu.
8. Zaměstnavatel ve spolupráci se zařízeními poskytujícími pracovnělékařské služby povede evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
9. Zaměstnavatel bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104, odst. 1 a 2 ZP a NV č. 390/2021 Sb., kterým se stanoví bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích čisticích a dezinfekčních prostředků. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EÚ) 2016/245 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.
10. Způsob udržování a čištění OOPP je stanoven v interní směrnicí. V případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec budou souhlasit, že si zaměstnanec sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat paušální částku na úhradu nákladů této údržby měsíčně nebo čtvrtletně. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace je stanovena v interní směrnicí.
11. Zaměstnavatel bude dle interní směrnice (zpracována ve spolupráci s odborovou organizací a poskytovatelem pracovnělékařských služeb), poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Směrnice musí být zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104, odst. 3 ZP a NV č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

12. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací stanoví interní směrnici postup při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105 odst. 1 ZP.
13. Zaměstnavatel si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105, § 269, § 271k, 271m a § 271r ZP a NV č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašle zaměstnavatel po projednání s organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR do 30 dnů na Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy v Praze – sekci silničního hospodářství.
14. Zaměstnavatel ve spolupráci s organizacemi OS HB, JI, PE, TR a ZR naleznou formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
15. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
16. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, přísluší pozůstalému manželovi nebo partnerovi, nezaopatřenému dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo (bude vyhlášeno Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů), zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům zemřelého zaměstnance, vyplátí se každému z nich polovina této částky (§ 271i ZP).
17. Případné bližší podmínky realizace bodu 2,3,4,5,6,9,10,11,12 tohoto bodu budou upraveny interními předpisy a projednány v rozsahu stanoveném v bodě A. 8.

E. 2. Závazky základních organizací OS

1. Základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR budou spolupracovat s odborně způsobilými osobami k zajišťování úkolů v prevenci rizik a zaměstnanci určenými zaměstnavatelem k řízení úseku BOZP, předávat jim všechny vlastní poznatky a zkušenosti získané odboráři v problematice BOZP osobním stykem nebo účastí na jejich shromážděních. V každém závodním výboru odborové organizace určí člena výboru odpovědného za úsek BOZP.
2. Prostřednictvím a osobním příkladem všech funkcionářů základních organizací OS HB, JI, PE, TR a ZR motivovat všechny zaměstnance KSÚS Vysočiny ke zvýšení znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče a dodržování BOZP.

3. V rámci prováděných prověrek BOZP na všech pracovištích KSÚS Vysočiny za účasti člena základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR dle místa prováděné prověrky, budou odboráři (včetně svazových kontrol) nápomocni při odstraňování závad zjištěných prověrkou při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování oprávněných nároků zaměstnanců a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti se odboráři zavazují předávat zaměstnavateli.
4. Pro eventuální případ mimořádné události a následného šetření a projednání smrtelného, těžkého či hromadného pracovního úrazu zajistit účast odborů prostřednictvím svazové inspekce bezpečnosti práce.
5. Jednotlivým členům základních organizací OS HB, JI, PE, TR a ZR v KSÚS Vysočina poskytnout pomoc při řešení problematiky BOZP.
6. Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům KSÚS Vysočiny nutnost dodržování všech povinností uvedených v § 106 ZP.
7. Informovat včas vedení zaměstnavatele o připravovaných nebo navrhovaných vnitroodborových opatřeních, které souvisejí se vzájemnou spoluprací.
8. Pololetně informovat zaměstnavatele o činnosti organizací OS v předchozím období.
9. Umožnit účast zástupců zaměstnavatele na jednáních organizace OS týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců a dále v případech, kdy o takovou účast zaměstnavatel požádá.
10. Organizovat školení a semináře pro členy závodních výborů, ke zvýšení jejich znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče odborové organizace o BOZP.

F. Oblast pracovněprávní

F. 1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydá pracovní řád, ve kterém budou v souladu s pracovněprávními předpisy blíže rozvedena ustanovení ZP, je povinen si vyžádat předchozí souhlas příslušných základních organizací OS HB, JI, PE, TR a ZR.

F. 2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatel může zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce zaměstnanec vzniknou události, které by vedly k jeho obvinění z přestupku, trestného činu, nebo k náhradě škody třetím osobám.

F. 3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění KS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace KSÚS Vysočiny a organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR.
2. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany stížnosti nebo sporu.

3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené kolektivní smlouvou vyššího stupně, a to na adresu: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, k rukám předsedy sekce silničního hospodářství.
4. Postupem podle ustanovení bodů 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F. 4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

1. Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této KS mohou si smluvní strany po dohodě zvolit zprostředkovatele a to dle ustanovení § 11, odst. 3, zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
2. Zprostředkovatel vychází z podnětu jedné ze stran stížnosti nebo sporu s cílem vyřešit předmět stížnosti nebo sporu do 30 dnů ode dne doručení podnětu.
3. Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem, smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno.
4. Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem může být realizováno smluvními stranami, pokud se na tom dohodnou dle ustanovení § 10 až § 14 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

G. Závěrečná ustanovení

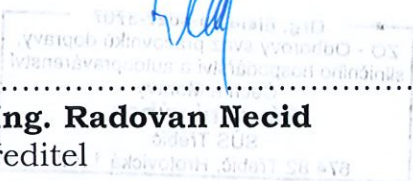
1. Čerpání jednotlivých nároků zaměstnanců KSÚS Vysočiny je ohraničeno schváleným rozpočtem na rok 2024.
2. Zaměstnanci podávají písemné požadavky na čerpání jednotlivých položek příslušným základním organizacím OS HB, JI, PE, TR a ZR, kde budou tyto chronologicky evidovány.
3. Plnění závazků přijatých v této KS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami kontrolováno a projednáno. V případě zjištění, že závazky vyplývající z této KS nejsou smluvními stranami plněny, bude provedeno doplňkové řízení KS s tím, že skutečnosti, které brání jejímu plnění, budou v KS doplněny dodatkem k ní. Případné stížnosti zaměstnanců z důvodů neplnění KS je nutno předložit útvaru ředitele KSÚS Vysočiny nebo organizacím OS HB, JI, PE, TR a ZR.
4. Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
5. Na základě Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) označované též jako GDPR (General Data Protection Regulation), které představuje právní rámec ochrany osobních údajů platný na

celém území Evropské unie, uzavřely všechny strany kolektivní smlouvy tzv. Smlouvu společných správců.

6. KSÚS Vysočiny je členem Sekce silničního hospodářství Svazu dopravy ČR a základní organizace OS HB, JI, PE, TR a ZR jsou členem Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, sekce silničního hospodářství a z těchto důvodů je Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2024 uzavřená dne 22. 12. 2023 nadřazená této podnikové KS (včetně případných dodatků KSVS) a nároky sjednané v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou závazné pro kolektivní smlouvu KSÚS Vysočiny jako minimální, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.
7. **Každá zásadní úprava Kolektivní smlouvy vyššího stupně vzniklá vydáním nových ustanovení předpokládá i úpravu kolektivní smlouvy KSÚS Vysočiny na období roku 2024, resp. do 31. 3. 2025. V ostatním dále platí smluvní volnost signatářů této KS.**
8. **Kolektivní smlouvu KSÚS Vysočiny na rok 2023 (včetně Příloh H až J) lze měnit jen písemnými dodatky vyjadřujícími shodnou vůli smluvních stran.**
9. Na konečném znění této KS (včetně Příloh H až J) se jednomyslně dohodli zástupci všech smluvních stran.

V Jihlavě dne 28. 3. 2024

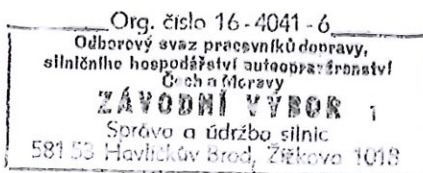
Krajská správa a údržba silnic Vysočiny, příspěvková organizace



Ing. Radovan Necid
ředitel

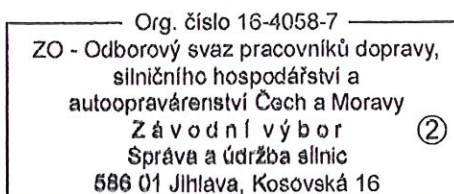
**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Havlíčkův Brod**


.....
Zbyněk Kozák
předseda

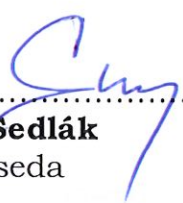


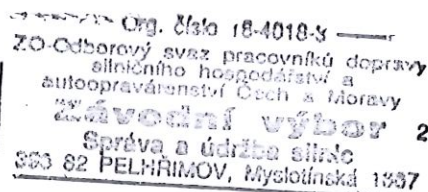
ZO OS pracovníků dopravy, Správa a údržba silnic Jihlava, se sídlem Jihlava


.....
Pavel Novotný
předseda

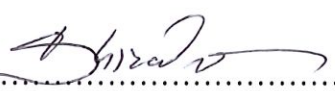


ZO OS PDSHČM Správa a údržba silnic, se sídlem Pelhřimov


.....
Ilja Sedlák
předseda



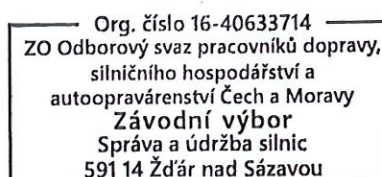
ZO PRACOVNÍKŮ SPRÁVY SILNIC, se sídlem Třebíč


.....
Petr Skřivánek
předseda



**ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy Správa a údržba silnic, se sídlem Žďár nad Sázavou**

12. 
.....
Vít Kostečka
předseda



H. Příloha – vysvětlení daných paragrafů

A 2. Zákaz diskriminace

§ 16 - Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv **diskriminace**. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje **antidiskriminační zákon**.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti **FO** ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v **antidiskriminačním zákoně**.

§ 17 - Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje **antidiskriminační zákon**.

I. Příloha – Rozpočet FKSP na rok

H. Rozpočet FKSP na rok 2024

	Popis		2024
	II. Fond kulturních a sociálních potřeb		
1.	Stav fondu k 1.1.		1 152 881,15 Kč
2.	Převody týkající se minulého roku		0,00 Kč
3.	Tvorba - jednotný přiděl		3 180 000,00 Kč
4.	Tvorba - splátky půjček		0,00 Kč
5.	Tvorba - ostatní příjmy		0,00 Kč
6.	Zdroje celkem		4 332 881,15 Kč
7.	Čerpání na penzijní připojištění nebo životní pojištění		2 880 000,00 Kč
8.	Čerpání na příspěvek odborové organizaci (§13.)		0,00 Kč
9.	Čerpání na pořízení hmotného majetku (§5.)		0,00 Kč
10.	Čerpání na rekreační zařízení - provoz		250 000,00 Kč
11.	Čerpání na provoz tělovýchovných a sport. zařízení		0,00 Kč
12.	Čerpání na zařízení závod. prev. péče - provoz		0,00 Kč
13.	Čerpání na zařízení pro zájmovou činnost - provoz		0,00 Kč
14.	Čerpání na vybavení pro zlepš. prac. prostředí - provoz		0,00 Kč
15.	Čerpání na půjčky na bytové účely		0,00 Kč
16.	Čerpání na příspěvek na závodní stravování		510 000,00 Kč
17.	Čerpání na příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců		0,00 Kč
18.	Čerpání na příspěvek na rekreaci, zájezdy		0,00 Kč
19.	Čerpání na příspěvek na kulturní a tělových. činnost		20 000,00 Kč
20.	Čerpání na sociální výpomoc - nenávratná		20 000,00 Kč
21.	Čerpání na sociální výpomoc - návratná		0,00 Kč
22.	Čerpání na dary - peněžní	§ 14 odst.3	90 000,00 Kč
23.	Čerpání na dary - nepeněžní		0,00 Kč
24.	Čerpání ostatní - očkování klíšťová encefalitida		20 000,00 Kč
25.	Čerpání celkem dle Vyhl. 114/2002 Sb.		3 790 000,00 Kč
26.	Stav fondu ke konci období		542 881,15 Kč

700,00 Kč leden - březen 1 260 000

za měsíc

300,00 Kč duben - prosinec 1 620 000

za měsíc

Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2024 (ř. 7)

cca 600 zaměstnanců

max. ve výši vlastních příspěvků zaměstnance

Čerpání na rekreační zařízení - provoz (ř. 10)

Dohodnuté podmínky:

- každé zařízení bude mít svého správce
- ke každému zařízení bude určena cena
- objednávky na jednotlivé termíny budou evidovat personalistky + ALTUS
- systém výběru v případě kolizních požadavků dle pravidel připravených v roce 2010
- schvalování nákladů dle pravidel (Tomšů, Karpíšek)

Kalkulace stravenek pro rok 2024 (ř. 16)

- Hodnota stravenky
- náklady KSÚSV
- FKSP
- platba zaměstnance

2024 (1-12)

100,00 Kč

55,00 Kč

10,00 Kč

35,00 Kč

Kalkulace obědů pro rok 2024 - pravidla (ř. 16)

- Hodnota oběda vč. DPH
- náklady KSÚSV
- FKSP
- platba zaměstnance bez DPH

DPH se na výstupu nepočítá (pokud nebyla odečtena na vstupu)

Kalkulaci zpracují dle uvedeného vzoru vedoucí sběrných míst (HB, JI, PE, TR a ZR), kalkulaci schvaluje EN.

Čerpání na příspěvek na kult. a tělov. činnost (ř. 19)

- ples KSÚSV
- doprava na kult. a tělov. akce

0,00 Kč
20 000,00 Kč

Čerpání na sociální výpomoc - nenávratná (ř. 20)

- 10 000 Kč při úmrtí zaměstnance na základě žádosti nejbližších příbuzných žijících ve společné domácnosti - schvaluje ředitel organizace
- mimořádná sociální situace v rodině zaměstnance - schvaluje ŘO

20 000,00 Kč

x
54 - 55 Kč
10,00 Kč
y

Čerpání na dary - peněžní pro rok 2024 (ř. 22)

2024 od 04 - odměny z limitu mezd

a) Peněžité dary z FKSP poskytované zaměstnancům u příležitosti životního jubilea

§ 4 Vyhlášky č. 114/2002 v platném znění:

Při dosažení věku: 50, 55, 60, 65 let

2 000,00 Kč

b) Peněžitý dar z FKSP poskytovaný při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod (mající nárok, popř. další odcházející dle § 31 Zákona č. 155/1995 Sb.)

2 000,00 Kč

c) Peněžitý dar za odpracovaná léta u organizace a za léta odpracovaná v oboru

silničního hospodářství:

- Odpracovaná léta:

20 let

2 000,00 Kč

25 let

2 000,00 Kč

30 let

2 000,00 Kč

35 let

4 000,00 Kč

40 let

4 000,00 Kč

45 let

4 000,00 Kč

Peněžité dary dle bodu a) a b) náleží zaměstnanci, který je u organizace zaměstnán nejméně 5 let.

Čerpání ostatní (ř. 24)

20 000,00 Kč

- očkování proti klíšťové encefalitidě (zaměstnanci do 50-ti let věku)

Z FKSP je proplacena 1 dávka základního očkování, nebo 1 dávka přeočkování.

J. Příloha – Čestné prohlášení - penzijním připojištění / doplňkové penzijní spoření

V souladu s Vyhláškou č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb může organizace přispívat z fondu kulturních a sociálních potřeb zaměstnanci na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, nejvýše však 100 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit ze svých zdrojů na příslušný účet penzijního fondu a současně maximálně do výše příspěvku zaměstnavatele schváleného touto KS. Částku, kterou zaměstnanec hradí z vlastních prostředků zaměstnavatel na základě dohody o srážkách z platu, zasílá spolu s příspěvkem na penzijní připojištění/ doplňkové penzijní připojištění přímo na příslušný účet penzijního fondu.

