

Nezávislý odborový svaz Policie České republiky

zastoupený

**místopředsedou pro Vězeňskou službu
Bc. Josefem Malým**

a

Odborový svaz státních orgánů a organizací

zastoupený

**předsedou Koordinačního výboru základních organizací OS Státních orgánů
a organizací Vězeňské služby ČR
Martinem Štrejnem**

a

Unie bezpečnostních složek

zastoupená

**předsedou výkonného výboru UBS pro Vězeňskou službu
Leošem Stejskalem**

na straně jedné

a

Česká republika - organizační složka státu „Vězeňská služba České republiky“
se sídlem Soudní ul. č. 1672/1a, 140 67 Praha 4, IČ 00212423,
jejímž jménem činí právní úkony

vrchní státní rada

genmjr. PhDr. Petr Dohnal

generální ředitel Vězeňské služby České republiky

na straně druhé

uzavírají

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

Předmět ujednání a působnost

(1) Kolektivní smlouva se sjednává v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání, zákoníkem práce a dalšími právními předpisy a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi občanskými zaměstnanci v pracovněprávním vztahu k Vězeňské službě České republiky (dále jen „zaměstnanec“) a Českou republikou, za kterou jedná organizační složka státu Vězeňská služba České republiky (dále jen „Vězeňská služba“) nebo její organizační jednotky¹⁾ (dále jen „zaměstnavatel“). Upravuje vztahy odborových organizací působících u organizačních jednotek a příslušných vyšších odborových orgánů a zaměstnavatele jako účastníků smlouvy.

(2) Práva, která vznikají z Kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud je v Kolektivní smlouvě výslovně uvedeno, práva z ní se uplatňují a uspokojují též zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

(3) Působnost Kolektivní smlouvy se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(4) Tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb²⁾, možnosti a způsob jeho čerpání upravuje Dohoda o tvorbě a způsobu čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.

Čl. 2

Výklad používaných pojmů

(1) Odborovými orgány jsou vyšší odborový orgán nebo výbory základních odborových organizací působících u organizačních jednotek (dále jen „odborový orgán“, pokud dále není stanoveno jinak).

(2) Projednáním se rozumí jednání, které vede zpravidla k dosažení shody. Úkony a opatření, u nichž se ve smyslu právních předpisů nebo této Kolektivní smlouvy vyžaduje projednání, budou opatřovány doložkou, ze které bude patrné, kdy a kterým odborovým orgánem byly projednány a s jakým výsledkem³⁾.

¹⁾ § 1 odst. 4 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Například § 61 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

ČÁST DRUHÁ

ZÁSADY SPOLUPRÁCE ODBOROVÉHO ORGÁNU A ZAMĚSTNAVATELE, KONTROLNÍ ČINNOST ODBOROVÉHO ORGÁNU

Čl. 3

(1) Účastníci Kolektivní smlouvy vyjadřují vůli rozvíjet vzájemné vztahy a spolupráci. V zájmu účelné a věcné spolupráce si budou průběžně poskytovat informace o změně své organizační struktury včetně změn v obsazení míst vedoucích zaměstnanců a služebních funkcionářů s personální pravomocí na straně zaměstnavatele a funkcí u odborového orgánu.

(2) Organizační jednotky, u nichž odborová organizace nepůsobí, záležitosti týkající se vztahů a ujednání podle Kolektivní smlouvy realizují prostřednictvím příslušného vyššího odborového orgánu. Zaměstnavatel plnění povinností vůči odborovému orgánu zajišťuje prostřednictvím ředitelů organizačních jednotek nebo vedoucích zaměstnanců příslušných podle organizačního řádu organizační jednotky.

(3) Zástupce odborového orgánu organizační jednotky se zúčastňuje shromáždění vedoucích zaměstnanců organizační jednotky. Je členem komise pro posuzování škod, bytové komise, komise pro používání fondu kulturních a sociálních potřeb a má právo se zúčastňovat jednání v dalších hodnotících a poradních orgánech.

(4) Zástupce vyššího odborového orgánu má právo se zúčastňovat v hodnotících a poradních orgánech generálního ředitele.

(5) Vyšší odborový orgán poskytuje pololetně zaměstnavateli informace o početním stavu členské základny, o změnách stanov a o výsledcích volebního sněmu, a to písemnou formou.

Čl. 4

(1) Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace. Srážky mohou být prováděny jen na základě písemně uzavřené dohody o srážkách z platu. Po skončení zdaňovacího období zaměstnavatel při ročním zúčtování daně od základu daně odečte členům odborové organizace⁴⁾ členské příspěvky, zaplacené ve zdaňovacím období.

(2) V případě změny místa výkonu práce zaměstnance se příspěvky odvádí původním základním odborovým organizacím. Na účet jiné základní odborové organizace se odborové členské příspěvky odvádí výhradně na základě písemné žádosti zaměstnance.

Čl. 5

(1) Zaměstnavatel k činnosti odborového orgánu

⁴⁾ § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- a) zabezpečí bezplatné užívání přiměřeně vybavené místnosti standardním kancelářským nábytkem, spojovací a výpočetní technikou s připojením na internet a umožní použití kopírovací techniky; hradí nezbytné náklady na jejich údržbu a provoz. Odborové orgány garantují, že komunikační, rozmnožovací nebo výpočetní technika a prostředky budou používány výhradně pro účely a činnost odborového orgánu,
- b) zřídí ve svých podatelkách odborovému orgánu přihrádku,
- c) na úrovni organizačních jednotek vytvoří a zaměstnancům zpřístupní intranetové stránky odborových organizací působících u organizačních jednotek.

(2) Zaměstnavatel poskytne členům odborového orgánu k výkonu funkce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku⁵⁾.

(3) Zaměstnavatel poskytne členům odborového orgánu pro výkon funkce a členům odborové organizace za účelem účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnavatel umožní jednání odborového orgánu za podmínek uvedených v odstavci 1 písm. a), 2 a 3.

(5) Odborový orgán má právo seznamovat se s vnitřními předpisy Vězeňské služby. Zaměstnavatel odborovému orgánu umožní nahlížet do nich a obstarávat si jejich opisy nebo k nim zabezpečí elektronický přístup.

(6) Nebude-li tomu bránit zájem zaměstnavatele, zaměstnavatel poskytne bezplatně služební automobil k zabezpečení úkolů odborové organizace vyplývajících z příslušných ustanovení právního předpisu. Přepravu služebním automobilem lze bezplatně poskytnout také členům odborového orgánu působícího ve Vězeňské službě k účasti na jednáních odborových organizací či odborových orgánů. Pro tyto účely zaměstnavatel příslušnému odborovému funkcionáři umožní získání oprávnění k užívání služebního vozidla.

Čl. 6

(1) Zaměstnavatel prokazatelně seznamuje odborový orgán

- a) s výší objemu prostředků stanovených na platy na příslušný kalendářní rok,
- b) s plánovaným počtem zaměstnanců, pro který je finanční objem přidělen.

Informaci o ukazatelích, případně jejich korekci předloží zaměstnavatel odborovému orgánu nejpozději do patnácti pracovních dnů po jejich obdržení nebo po jejich změně.

(2) Zaměstnavatel prokazatelně poskytne odborovému orgánu do konce měsíce února informace zjištěné a platné v lednu příslušného kalendářního roku, týkající se:

⁵⁾ § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zákoníku práce, ve znění zákona č. 126/2008 Sb.

- a) průměrné platové třídy v organizačních jednotkách,
- b) průměrné výše osobních příplatků v organizačních jednotkách a jejich organizačních útvarech.

(3) Zaměstnavatel odborový orgán pololetně prokazatelně informuje o systemizovaných místech a počtu zaměstnanců organizačních jednotek.

Čl. 7

Pracovní řád⁶⁾ smí zaměstnavatel vydat nebo změnit jen s předchozím písemným souhlasem vyššího odborového orgánu, jinak je jeho vydání nebo změna neplatná.

Čl. 8

Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Požádá-li zaměstnanec o projednání stížnosti na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo ze sjednané dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce s odborovým orgánem, je zaměstnavatel povinen ji s odborovým orgánem projednat.

Čl. 9

(1) Odborový orgán zaměstnavatele informuje o zamýšlených kontrolních akcích v oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví při práci, a to písemně nebo elektronickou formou. Informace o účelu, obsahu a předpokládaném datu kontrolní akce se doručuje řediteli organizační jednotky nejméně 10 kalendářních dnů před jejím zahájením.

(2) Kontrolní akce nesmí jít nad rámec oprávnění odborového orgánu, zasahovat do řídicí činnosti, personální pravomoci vedoucích zaměstnanců, nahrazovat výkon kontroly jiných orgánů⁷⁾ nebo být v rozporu s právními předpisy, k jejichž plnění je zaměstnavatel povinen⁸⁾.

(3) Odborový orgán seznámí zaměstnavatele s kontrolními zjištěními a poznatky. Projedná se zaměstnavatelem navrhovaná doporučení.

⁶⁾ § 306 odst. 1 až 4 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ Například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁾ Například zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

ČÁST TŘETÍ
PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS,
PRACOVNÍ VOLNO PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

Platový předpis, plat a výplatní termín

Čl. 10

(1) Zaměstnavatel předem projedná s odborovým orgánem vnitřní předpis, kterým se stanoví podrobnosti a pravidla odměňování zaměstnanců.

(2) Přiznání, zvýšení, snížení nebo odnětí osobního příplatku⁹⁾ je možné jen na základě zhodnocení práce vykonávané zaměstnancem. Hodnocení obsahuje písemné odůvodnění návrhu na změnu osobního příplatku. Pravidla pro snížení nebo odnětí osobního příplatku stanoví vnitřní předpis.

(3) Důvodem pro zvýšení osobního příplatku zaměstnanci je také, pokud zaměstnanec plní po dobu delší než 4 týdny větší rozsah pracovních úkolů v souvislosti s převzetím pracovní agendy jiného zaměstnance, který je dlouhodobě nepřítomen (např. z důvodů dlouhodobé pracovní neschopnosti). Zvýšený osobní příplatek přísluší zaměstnanci toliko po dobu určitou, která je prokazatelně dána faktem dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance.

Čl. 11

(1) Plat je splatný 13. dne měsíce následujícího po měsíci (dále jen „pravidelný výplatní termín“), ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na plat nebo na jeho složku. Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li dohodnuto jiné místo nebo způsob výplaty.

(2) Na základě dohody se zaměstnancem, zaměstnavatel zašle plat nebo částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený do konce kalendářního měsíce¹⁰⁾ před pravidelným výplatním termínem. Zaměstnanec může účet nahradit jiným; žádost o změnu musí mzdové účtárně¹¹⁾ organizační jednotky doručit nejpozději v poslední pracovní den v měsíci, v němž mu vznikl nárok na plat.

(3) Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, zaměstnavatel zajistí vyplacení platu zaměstnanci v poslední pracovní den předcházející výplatnímu termínu. Podmínky pro dodržení pravidelného výplatního termínu vůči zaměstnanci podle odstavce 2 platí i zde.

(4) Plat vyplácený na pracovišti a splatný během dovolené, se vyplácí před nastoupením dovolené, nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak. Není-li možné v tento den určit přesnou výši platu, poskytne se zaměstnanci záloha do výše průměrného výdělku.

⁹⁾ § 131 zákoníku práce.

¹⁰⁾ § 143 odst. 1 zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

¹¹⁾ § 3 písm. d) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Pracovní doba, práce přesčas a další dohodnutá práce přesčas

Čl. 12

(1) Délku týdenní pracovní doby, její rozvržení, kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, dobu odpočinku, evidenci pracovní doby, dobu práce přesčas, noční práci, pracovní pohotovosti a jiné bližší podrobnosti k pracovní době a době odpočinku stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem. Vydání a změny předem projedná s odborovým orgánem.

(2) Zaměstnavatel na žádost zaměstnance, který dojíždí z místa trvalého pobytu nebo místa ubytování do místa sjednaného jako místo výkonu práce, mu upraví, pokud to dovolují provozní podmínky, začátek a konec pracovní doby. Žádost musí být zaměstnancem odůvodněna.

(3) Zaměstnanci, který o to písemně požádá a svou žádost odůvodní, zaměstnavatel umožní uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Čl. 13

Zaměstnavatel do délky stanovené pracovní doby započítá zaměstnancům před jejím skončením 15 minut na celkovou osobní hygienu, pokud vykonávají takovou pracovní činnost, která ji vyžaduje. Seznam pracovních míst, na něž se vztahuje ustanovení věty první, určuje ředitel organizační jednotky; na Generálním ředitelství Vězeňské služby (dále jen „generální ředitelství“) ředitel kanceláře generálního ředitele a ředitelé odborů generálního ředitelství a jim na roveň postavení vedoucí zaměstnanci, po projednání s příslušným odborovým orgánem.

Čl. 14

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích¹²⁾.

(2) Celkový rozsah práce přesčas¹³⁾ nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích.

(3) Období, ve kterém další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví¹⁴⁾ nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, je 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Odborové orgány smí vykonávat kontrolu dodržování podmínek pro nařizování nebo schvalování práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, pravidel evidence a výkaznictví práce přesčas a pravidel pro poskytování náhradního volna za práci přesčas a jejího proplácení.

¹²⁾ § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

¹³⁾ § 93 zákoníku práce.

¹⁴⁾ Například § 93a zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Překážky v práci

Čl. 15

(1) Zaměstnanci, kromě případů vyjmenovaných v čl. 5, přísluší v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou platu pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu¹⁵⁾, je-li splněn předpoklad, že takovou činnost nelze provést mimo pracovní dobu a provozní podmínky poskytnutí pracovního volna dovolují.

(2) Zaměstnavatel zaměstnanci rovněž poskytne pracovní volno

a) s náhradou platu

1. ve výši průměrného výdělku na dobu nejvýše 3 týdnů v kalendářním roce pro činnost při zotavovací akci dětí (dětské rekreaci), kterou spoluorganizuje nebo organizuje zaměstnavatel, a to při splnění zákoníkem práce daných podmínek¹⁶⁾,
2. v nezbytně nutném rozsahu při účasti na regionálních a republikových sportovních soutěžích pořádaných v rámci Vězeňské služby a při reprezentaci Vězeňské služby na přeborech pořádaných bezpečnostními sbory v České republice či vězeňskými službami v zahraničí (např. sportovní střelba, kynologie, kopaná),

b) bez náhrady platu na dobu, po kterou pobírá rodičovský příspěvek.

Čl. 16

Nad rámec okruhu a rozsahu jiných důležitých osobních překážek v práci¹⁷⁾ poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu:

- a) při vlastní svatbě nebo při vstupu do partnerství¹⁸⁾ vždy za 2 dny pracovního volna,
- b) při účasti na svatbě rodiče za 1 den poskytnutého pracovního volna,
- c) při úmrtí prarodiče za 1 den poskytnutého pracovního volna,
- d) při preventivní (na základě doporučení lékaře) nebo léčebné rehabilitaci v rozsahu nejvýše 20 hodin v kalendářním roce.

Čl. 17

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno v rozsahu pěti dnů v kalendářním roce z důvodů zdravotní indispozice (dále jen „indispoziční volno“). Nevyčerpané indispoziční volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku a lze ho čerpat pouze po celých dnech. Za poskytnuté indispoziční volno se plat nekrátí. U nově přijatých zaměstnanců, kteří neodpracují celý kalendářní rok, se počet dnů indispozičního volna stanoví podle počtu odpracovaných měsíců

¹⁵⁾ § 200 až § 203 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁾ § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁾ Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

¹⁸⁾ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

v kalendářním roce (tzn., za každé odpracované 2 měsíce vzniká nárok na 1 den). Indispoziční volno nelze čerpat ve zkušební době a zkušební doba se pro výpočet nároku započítává do odpracovaných měsíců kalendářního roku.

(2) V případě, že pracovní doba v průměru neodpovídá pětidennímu pracovnímu týdnu, poskytne se jen poměrná část indispozičního volna uvedeného v odstavci 1 při rozvržení průměrné pracovní doby takto:

- a) na 4 dny v týdnu v rozsahu čtyř dnů,
- b) na 2 až 3 dny v týdnu v rozsahu tří dnů,
- c) na 1 den v týdnu v rozsahu jednoho dne.

Při dvanáctihodinových pracovních směnách se poskytují 4 dny indispozičního volna v kalendářním roce.

(3) Nastanou-li důvody, pro které chce zaměstnanec čerpat indispoziční volno, je povinen o tom informovat příslušného vedoucího zaměstnance bezodkladně. Čerpání indispozičního volna není podmíněno souhlasem vedoucího zaměstnance, což vyplývá z účelu poskytování indispozičního volna. Zaměstnanec neprodleně v den po skončení čerpání indispozičního volna předloží vedoucímu zaměstnanci k podpisu vyplněný tiskopis, který je určen k vykazování poskytnutého volna zaměstnanci se zřetelným vyznačením „Indispoziční volno“.

Čl. 18

(1) V případech prostoje a přerušování práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy se zaměstnancům poskytují náhrady platu ve výši 100% průměrného výdělku¹⁹⁾.

(2) V odůvodněných případech (např. při nepříznivých klimatických podmínkách) může zaměstnavatel zkrátit zaměstnanci stanovenou pracovní dobu. Za neodpracované hodiny se zaměstnanci plat nekrátí.

Čl. 19

Stravné

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné²⁰⁾, které se vypočte jako průměr krajních hodnot finančního rozpětí stravného stanoveného pro jednotlivé doby trvání pracovní cesty podle právní úpravy sazeb stravného vydané podle § 189 odst. 1, příp. odst. 2 zákoníku práce, přičemž výše stravného v aktuálním kalendářním roce musí, při zachování zákonných limitů, dosahovat nejméně stejné výše jako v předchozím kalendářním roce. Výše stravného se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši jako u pracovních cest trvajících 5 až 12 hodin.

¹⁹⁾ § 207 písm. b) zákoníku práce.

²⁰⁾ § 176 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

ČÁST ČTVRTÁ

ROZVÁZÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, ODSUPNÉ

Čl. 20

(1) Zaměstnavatel je před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele povinen výpověď předem projednat s odborovým orgánem. Záměr zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď se příslušnému odborovému orgánu předkládá k projednání nejméně 10 kalendářních dnů před předpokládaným datem předání výpovědi zaměstnanci²¹⁾. Výjimečně, v odůvodněných případech, nemusí být lhůta 10 dnů dodržena.

(2) Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce či dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(3) Další odstupné zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí při splnění sjednaných podmínek uvedených v odstavci 4 až 8. Při hromadném propuštění zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci také mimořádné další odstupné podle ujednání v čl. 21 odst. 1.

(4) Další odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, se kterým dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a to nejpozději ke dni, který předchází prvnímu dni kalendářního měsíce, v němž by začala běžet dvouměsíční výpovědní doba, jestliže zaměstnanci by byla dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

(5) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jehož pracovní poměr k Vězeňské službě trval 5 a více let, přísluší jednorázové peněžní vyrovnání ve výši dvojnásobku průměrného platu.

²¹⁾ § 61 odst. 5 zákoníku práce.

(6) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(7) Další odstupné ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci, který obdržel výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo při rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů a splňuje přitom podmínku celkové doby všech zaměstnání alespoň po dobu 30 let a zároveň dosáhne nebo již dosáhl nejméně 55 let věku v roce, v němž mu uplynutím posledního dne kalendářního měsíce skončí výpovědní doba.

(8) Nárok na další zvýšené odstupné podle odstavce 7 se posuzuje samostatně.

Čl. 21

Hromadné propouštění

(1) Dojde-li u zaměstnavatele k hromadnému propouštění, zaměstnancům, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo pracovní poměr byl rozvázán dohodou z týchž důvodů, náleží kompenzace ve formě mimořádného dalšího odstupného ve výši jednoho průměrného výdělku.

(2) Hromadným propouštěním se rozumí, dojde-li ke skončení pracovních poměrů zákoníkem práce stanoveného počtu zaměstnanců Vězeňské služby²²⁾ v období 30 kalendářních dnů, a to na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, anebo skončí-li takto pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců a u dalších zaměstnanců započítávaných do celkového počtu dojde k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost v důsledku rozhodnutí příslušného orgánu v témže období dohodou.

(3) Práva odborového orgánu a povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 62 až § 64 zákoníku práce nejsou výše uvedeným dotčena.

ČÁST PÁTÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ, PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Čl. 22

Prohlubování a zvyšování kvalifikace

(1) Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky k dalšímu vzdělávání zaměstnanců, zejména k účasti na krátkodobých kurzech a školeních, případně stáží k získání praktických zkušeností, jejichž obsah souvisí nebo bude souviset s předpoklady pro výkon práce na daném pracovním místě zaměstnance.

(2) Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel umožní v souladu se svými potřebami studium při zaměstnání a uzavře s ním kvalifikační dohodu, přísluší při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.

²²⁾ § 62 odst. 1 zákoníku práce.

(3) Povinnost zaměstnance uhradit náklady na vzdělávání poskytnuté podle odstavce 2 nebo jejich poměrnou část nevznikne, jestliže na jeho pracovní poměr bezprostředně navazuje přijetí do služebního poměru příslušníka Vězeňské služby. Zaměstnavatel může zaměstnanci úhradu nákladů na vzdělání snížit nebo zcela prominout také v případech hodných zvláštního zřetele (např. rodinné, zdravotní, sociální důvody).

Čl. 23 Stravování

(1) Zaměstnavatel zajistí

- a) zaměstnancům stravování v zaměstnaneckých jídelnách organizačních jednotek a jim na roveň postaveným zařízením Vězeňské služby poskytujících zaměstnancům stravování,
- b) jedno hlavní jídlo za úhradu pořizovací ceny suroviny, též osobám vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, studentům po dobu jejich činnosti ve Vězeňské službě a účastníkům rekvalifikačního kurzu na základě dohody mezi Úřadem práce a Vězeňskou službou; pokud to kapacitní a provozní podmínky stravovacího zařízení umožňují.

(2) Zaměstnancům, kterým nelze pro odlehlost místa výkonu práce stravování poskytnout, zaměstnavatel zajistí přednostně stravování v zaměstnaneckých jídelnách jiných organizací a není-li možné stravování zajistit ani tímto způsobem, zajistí jim náhradní způsob stravování na základě poukázek pro veřejné stravování.

Čl. 24 Rekreační péče

Zaměstnavatel zaměstnancům umožní

- a) v dohodnutých termínech využívat rekreační zařízení spravované zaměstnavatelem, v souladu s podmínkami pro jejich využívání,
- b) zapůjčení služebního autobusu s řidičem nebo jiného vozidla s řidičem nebo bez řidiče, jestliže to dovolují možnosti zaměstnavatele, a to na akce organizované odborovou organizací a kolektivy zaměstnanců, na které lze poskytnout příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb, přičemž ceny za jízdy služebních vozidel dočasně nevyužitých k plnění služebních úkolů a úhrada jiných výdajů se řídí vnitřním předpisem.

Čl. 25 Jiné benefity

(1) Zaměstnavatel dále zaměstnancům umožní

- a) za úhradu používat telefonní sítě pro soukromé účely,
- b) používat zařízení k individuální volitelné reprodukci rozhlasového vysílání,
- c) využívat za úplaty a za stanovených podmínek služby poskytované na pracovištích vnitřního provozu (dílny, autoopravny, použití služebního motorového vozidla

k vlastnímu stěhování apod.),

- d) bezplatné ubytování v ubytovacích zařízeních Vězeňské služby v případech, kdy dojde k pozdějšímu ukončení směny, čímž by byla zkrácena doba jejich odpočinku.

(2) Dovolují-li to podmínky a není-li to v rozporu s provozními řády, umožní zaměstnavatel za doprovodu zaměstnance využití sportovních zařízení organizačních jednotek také rodinným příslušníkům zaměstnanců.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu při skončení pracovního poměru z důvodu prvního odchodu do starobního důchodu, popř. do důchodu z důvodu invalidity třetího stupně, ve výši 8 000 Kč. Byla-li zaměstnanci v minulosti vyplacena odměna při vydání rozhodnutí o starobním důchodu, popř. rozhodnutí o důchodu pro invaliditu třetího stupně, v souladu s podmínkami pro poskytování darů z fondu kulturních a sociálních potřeb, dar podle tohoto odstavce se již neposkytne.

Čl. 26

Péče o bývalé zaměstnance

Zaměstnavatel bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu, anebo jejich pracovní poměr skončil po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, umožní

- a) využívat rekreační zařízení zaměstnavatele sloužících k rekreaci zaměstnanců; obdobně jejich manželům, manželkám, druhům, družkám, partnerům a partnerkám¹⁷⁾, stanoví-li tak Pravidla pro čerpání fondu přijatá podle Dohody o tvorbě a způsobu čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb,
- b) stravování v zaměstnaneckých jídelnách organizačních jednotek za stejných podmínek jako poskytuje stravování zaměstnancům bez příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb, nesplňují-li podmínky uvedené v Dohodě o tvorbě a způsobu čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb, pokud to provozní podmínky stravovacího zařízení umožňují,
- c) poskytování lékařské preventivní, popř. léčebné péče, ve zdravotnických zařízeních Vězeňské služby, v souladu s právními předpisy, jestliže jsou k tomu uzpůsobeny a kapacita těchto zdravotnických zařízení to umožňuje.

ČÁST ŠESTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Čl. 27

K vytvoření podmínek k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s cílem předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik, zaměstnavatel a odborový orgán pro příslušný kalendářní rok vždy sjednají

- a) termíny dílčích společných kontrol jednotlivých pracovišť a zařízení tak, aby byla plněna povinnost provést nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti na všech pracovištích,

- b) harmonogramy k odstranění zjištěných závad nebo navrhnou nezbytná opatření investičního charakteru k jejich zařazení do plánu investic s určením priorit odstraňování závad a časovým harmonogramem tohoto postupu.

Čl. 28

(1) Zaměstnavatel zpracuje za kalendářní rok přehled a provede vyhodnocení pracovních úrazů²³⁾ zaměstnanců, ke kterým došlo v rámci Vězeňské služby v průběhu uplynulého kalendářního roku. Přehled a zhodnocení stavu předloží zaměstnavatel vyššímu odborovému orgánu.

(2) Zaměstnavatel ve spolupráci s odborně způsobilým zaměstnancem k prevenci rizik zajistí, aby v rámci vnitřní komunikační sítě Vězeňské služby byly zaměstnancům k dispozici stránky sloužící k informování a poradenství z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel zajistí a organizuje samostatná školení vybraných členů odborových organizací podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti ve vztahu k právním předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a oprávnění kontroly odborového orgánu v pracovněprávních vztazích vždy do 31. května kalendářního roku.

(4) Zaměstnavatel organizuje a poskytuje preventivní očkování proti hepatitidě typu B, a to pro zaměstnance, kteří doposud očkovaní nebyli a jsou ve zvýšené míře vystaveni možnosti přenosu nákazy tohoto onemocnění; za tím účelem zajišťuje zaměstnavatel zaměstnancům očkovací látky.

ČÁST SEDMÁ SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 29

Zaměstnavatel zajistí, aby s touto Kolektivní smlouvou, pracovním řádem, vnitřním předpisem upravujícím platová a další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, vnitřním předpisem upravujícím bližší podrobnosti k pracovní době, jejímu rozvržení, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, noční práce a pracovní pohotovosti a jiné bližší podrobnosti k pracovní době, době odpočinku, k evidenci pracovní doby, dovolené aj., byli všichni zaměstnanci prokazatelně seznámeni nejpozději do 15 dnů od jejich vydání. Prokazatelně musí být zaměstnanci do 15 dnů seznámeni též s dodatky Kolektivní smlouvy a se změnami výše uvedených vnitřních předpisů.

Čl. 30

(1) Kolektivní smlouvu lze měnit nebo ji doplňovat jen písemnou formou v podobě vzestupně číslovaných dodatků a po dohodě smluvních stran. Při sjednávání

²³⁾ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.

dodatků a v případech kolektivních sporů o plnění závazků z Kolektivní smlouvy, se smluvní strany řídí zákonem o kolektivním vyjednávání a zákoníkem práce.

(2) Plnění Kolektivní smlouvy bude jejími účastníky vyhodnocováno ročně, nejpozději do konce měsíce února následujícího kalendářního roku. Zápis ze společného jednání předloží vyšší odborový orgán členským schůzím základních odborových organizací a organizačním jednotkám, kde odborová organizace nepůsobí.

(3) Kolektivní smlouva je vyhotovena ve čtyřech výtiscích, přičemž každý z originálních výtisků náleží zástupci smluvní strany.

Čl. 31 Účinnost

(1) Tato Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018. Je sjednána na dobu neurčitou s výpovědní lhůtou v délce 6 měsíců, která začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení písemné výpovědi účastníku této Kolektivní smlouvy.

(2) Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne nabytí její účinnosti.

V Praze dne 19. prosince 2017

Č. j.: VS-105719-22/ČJ-2017-800042

Bc. Josef Malý v. r.
místopředseda NOS Policie ČR
pro Vězeňskou službu

otisk razítka

Martin Štrejn v. r.
předseda Koordinačního výboru
základních organizací OS Státních
orgánů a organizací Vězeňské služby

otisk razítka

Leoš Stejskal v. r.
předseda pro Vězeňskou službu
Unie bezpečnostních složek

otisk razítka

vrchní státní rada
genmjr. PhDr. Petr Dohnal v. r.
generální ředitel Vězeňské služby České
republiky

otisk razítka