

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na období od 1. 5. 2013 do 30. 04. 2014

Smluvní strany:

Státní fond životního prostředí ČR

se sídlem Kaplanova 1931/1, Praha 11, PSČ 148 00

IČ: 00020729

jednající Ing. Radkou Bučilovou, pověřenou řízením

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „SFŽP ČR“)

a

Odborová organizace zaměstnanců SFŽP ČR

se sídlem Praha, Kaplanova 1931/1

IČ: 22747214

jednající předsedou odborové organizace Ing. Janem Matějkou

Kontaktní e-mail: jan.matejka@sfzp.cz

(dále jen „odborová organizace“ nebo „OOZ SFŽP“)

a

Odborová organizace při Státním fondu životního prostředí České republiky

se sídlem Praha, Olbrachtova 2006/9

IČ: 22772375

jednající předsedou odborové organizace Mgr. Liborem Michálkem, MPA

Kontaktní e-mail: lada.vachova@sfzp.cz

(dále jen „odborová organizace“ nebo „OO SFŽP“)

uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

kolektivní smlouvu:

HLAVA I. – ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1. Předmět smlouvy

1. Předmětem této smlouvy je stanovení a upřesnění podmínek týkajících se individuálních i kolektivních pracovněprávních vztahů, vč. platových, sociálních a dalších nároků zaměstnanců v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
Všechny smluvní strany prohlašují, že tato smlouva je uzavřena v zájmu sociálního smíru, k zajištění práv, oprávněných zájmů a potřeb všech zaměstnanců.
Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních vztazích je výbor odborové organizace.
Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výborů OO SFŽP i OOZ SFŽP, a jakékoli změny.
2. Smluvní strany se zavazují:
 - a) vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této kolektivní smlouvy a nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů,
 - b) zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminaci zaměstnanců odborově organizovaných a neorganizovaných v souladu s Listinou základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky,
 - c) výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této smlouvy nebo spoluzaměstnanců.

3. Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek, přijímání zaměstnanců do pracovního právního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

HLAVA II. – VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI

Článek 1. Pracovněprávní podmínky

1.1. Odstupné a odchodné při skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši
 - a) o jeden násobek průměrného výdělku vyšší, než vyplývá z § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, tj. čtyřnásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky,
 - b) o dvojnásobek průměrného výdělku vyšší, než vyplývá z § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, tj. pětinásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let.

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.

2. Zaměstnanci odvolanému z funkce podle § 73 zákoníku práce, u něhož následně dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem v režimu § 73a odst. 2 zákoníku práce a z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší při skončení pracovního poměru
 - a) odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky,
 - b) odchodné ve výši pětinásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let.
3. Zaměstnavatel při výběru nadbytečného zaměstnance pro případ rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, které nebude vázáno jmenovitě na konkrétní osobu a bude umožňovat výběr z více zaměstnanců, bude pro účely rozvázání pracovního poměru respektovat výběr nadbytečného zaměstnance schválený příslušným vedoucím odboru, a to na návrh zaměstnance bezprostředně nadřízeného pracovnímu místu nebo pracovním místům, kterých se příslušná organizační změna týká.

1.2. Obsazování uvolněných pracovních míst

1. Zaměstnavatel se zavazuje při výběru nových zaměstnanců akceptovat názor přímého nadřízeného (vedoucí oddělení, vedoucí odboru a náměstek) tak, aby byla dodržena zásada, že o přijetí nového zaměstnance musí mezi přímým nadřízeným přijímaného a nadřízeným na dalším nejbližším stupni dojít ke shodě.
2. Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně uvolněné či nově zřízené systemizované pracovní místo stávajícím zaměstnancům v pracovním poměru. Tento závazek zaměstnavatele se nevztahuje na pracovní místo, které bylo uvolněno v důsledku postupu dle věty první.
3. Zaměstnavatel se zavazuje vypsát výběrová řízení na obsazení vedoucích funkcí na druhém stupni řízení, a to do 60 dnů od uvolnění příslušné vedoucí funkce.

1.3. Dovolená za kalendářní rok

Základní výměra dovolené činí dle § 213 odst. 2 zákoníku práce celkem 5 týdnů v kalendářním roce.

1.4. Důležité překážky v práci na straně zaměstnance a práce ve zvláštním režimu

Zaměstnavatel poskytne nad rámec nároků vyplývajících z právních předpisů zaměstnanci další pracovní volno s náhradou platu, a to v následujících případech a rozsahu:

1. dva dny pracovního volna s náhradou platu při úmrtí rodiče, manžela/manželky, druha /družky, partnera/partnerky nebo dítěte;
2. jeden den pracovního volna s náhradou platu při svatbě dítěte nebo rodiče;
3. nad rámec ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na jejich písemnou žádost pracovní volno takto:
 - a) dva + dva (nejvýše dva vcelku) dny za kalendářní rok 2013 (tzv. sick day)
 - b) dva dny za kalendářní rok z důvodů péče o dítě do 12 let věku

Tato volna nelze čerpat ve zkušební době, v době pracovní neschopnosti, v době ošetřování nemocného dítěte mladšího než 12 let nebo během dovolené. Za poskytnuté pracovní volno se měsíční výdělek nekrátí.

1.5. Neplacené volno (volno bez náhrady platu)

4. Zaměstnavatel na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další pracovní volno v kalendářním roce bez náhrady platu, jestliže to provoz pracoviště umožní.
5. V případě, že zaměstnanci bude poskytnuto na jeho žádost pracovní volno bez náhrady platu, bude se zaměstnancem uzavřena smlouva o úhradě zdravotního pojištění, příp. ostatních zákonných odvodů; touto smlouvou se zaměstnanec zaváže uhradit zaměstnavateli pojistné, které za něj zaměstnavatel po dobu čerpání pracovního volna bez náhrady platu odvedl.

Článek 2. Odměňování

Zaměstnavatel se zavazuje v případě změny vnitřního platového předpisu o odměňování zaměstnanců, zachovat zejména následující zásady:

1. Zaměstnanec má právo na písemné zdůvodnění změny výše osobního příplatku.
2. Vedoucí zaměstnanec má právo být seznámen se změnou svého návrhu na vyplacení mimořádné odměny podřízenému zaměstnanci.
3. Zaměstnanci v pracovních pozicích, kteří v rámci výkonu pracovních povinností **pravidelně** provádějí revizní, kontrolní a vyhledávací činnosti mají právo na přiznání zvláštního příplatku podle § 129 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., O platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
4. V případě splnění podmínek pro výplatu nenárokových složek platu dle § 131, § 134 a § 134a Zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje v roce 2013 vyplatit nejméně 98% mzdových prostředků schválených pro rok 2013 za předpokladu dodržení průměrného přepočteného stavu zaměstnanců.
5. Zaměstnavatel se dále zavazuje vyhodnocovat kritéria pro poskytování osobních příplatků vždy ke konci kalendářního čtvrtletí tak, aby případná změna v poskytování osobního příplatku, včetně splnění povinnosti podle § 136 zákoníku práce, mohla být realizována vždy s účinností od prvního dne následujícího kalendářního čtvrtletí. Zaměstnavatel se zároveň zavazuje o vyhodnocení kritérií bez zbytečného prodlení informovat odborové organizace.

HLAVA III. – BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, POŽÁRNÍ OCHRANA

Článek 1. Obecná ustanovení

1. Zaměstnavatel se zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s právními a ostatními předpisy chránícími před riziky možného ohrožení zdraví a života zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.
3. Zaměstnavatel umožní zástupci (zástupcům) odborové organizace, pověřeného kontrolou nad stavem BOZP a PO, trvalou možnost vzdělávání se v této oblasti a bude hradit náklady s tím spojené.

4. Zaměstnavatel spolu s odborovou organizací vytvoří seznam pracovních míst vybavovaných osobními ochrannými prostředky a seznam těchto prostředků. Pravidla pro přidělování a používání těchto prostředků budou před jejich vydáním projednána s odborovou organizací. Na návrh odborové organizace se zaměstnavatel zavazuje seznamy doplňovat a měnit.
5. Zaměstnavatel se zavazuje, že do 31. 3. 2013 zajistí provedení měření splnění hygienických podmínek práce k tomu oprávněnou odbornou organizací v budově Olbrachtova 2006/9 v prostorách pronajatých SFŽP ČR a s výsledky seznámí všechny zaměstnance.

Článek 2. Informování a projednávání na úseku BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Organizovat nejméně 1x ročně prověrky BOZP a PO na centrálním pracovišti v Praze a na všech svých krajských pracovištích po dohodě s odborovou organizací a za její účasti. K odstranění zjištěných závad zaměstnavatel vypracuje harmonogram, který bude v dohodnutých termínech vyhodnocován za účasti zástupce odborové organizace.
2. Podporovat podněty zaměstnanců a odborové organizace v zájmu zvýšení bezpečnosti a hygieny práce.
3. Plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých pracovních úrazů.
4. Zajistit doplňování lékárníček pro poskytnutí první pomoci na pracovištích.
5. Zabezpečit pravidelné školení všech zaměstnanců z předpisů o bezpečnosti a hygieně práce podle ustanovení zák. práce a dalších předpisů.
6. Projednat s výborem odborové organizace, popř. k příslušnému jednání přizvat jeho pověřeného zástupce, odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání. O vzniku pracovního úrazu, jehož následkem vznikla pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje zaměstnavatel bezodkladně odborovou organizací a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
7. Požádat o lékařský posudek odškodnění bolesti, případně snížení společenského uplatnění v souladu s vyhláškou Ministerstva zdravotnictví ČR č. 440/2001 Sb., v platném znění.
8. Zajistit dodržování podmínek stanovených pro zajištění vstupních, periodických a preventivních lékařských prohlídek.
9. Poskytovat zaměstnancům podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ochranné nápoje na pracovištích, kde v letních měsících přesahuje teplota 30°C a zaměstnavatel nemůže zabezpečit klimatizované pracoviště. Zaměstnancům budou poskytovány vhodné, zdravotně nezávadné nápoje, např. pitná voda, minerální vody nebo čaj.

HLAVA IV. – PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 1. Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se zavazuje využívat všech možností zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců v pracovním poměru a vytvářet podmínky zejména pro efektivní prohlubování jejich kvalifikace.
2. Zaměstnavatel se zavazuje do 31. 3. 2013 aktualizovat plán vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru.
3. V případě potřeby získání kvalifikace na základě změny právního předpisu nebo nově vzniklého požadavku zaměstnavatele v souladu se zpracovanou kvalifikační strukturou zaměstnanců a vypracovaným plánem vzdělávání se zaměstnavatel zavazuje hradit veškeré náklady související s jejím získáním.
4. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit jazykové vzdělávání zaměstnanců po dobu celého školního roku 2013/2014 od 1. září do 30. června.

Článek 2. Pracovní prostředí

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a minimalizaci psychické zátěže a stresu na jednotlivých pracovištích.
2. Zaměstnavatel se zavazuje do 31. 8. 2013 vyřešit situaci s nedostatkem kancelářských prostor, vzniklý nástupem pracovníků na dohodu o pracovní činnosti.
3. Zaměstnavatel se zavazuje do 31. 8. 2013 vyřešit situaci s nedostatkem prostor určených k archivaci (uskladnění) aktivních projektových žádostí, které neúměrně zaplňují kanceláře projektových manažerů.

Článek 3. Fond kulturních a sociálních potřeb, stravování

Tvorba a čerpání FKSP

O stanovení přídělů do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) a o způsobu jeho čerpání spolurozhoduje se zaměstnavatelem příslušný odborový orgán.

1. Zaměstnanec SFŽP ČR má v kalendářním roce 2013 právo vyčerpat podle pravidel obsažených ve vnitřním předpise SM 30 SFŽP ČR upravujícím Fond kulturních a sociálních potřeb částku až do výše 1.500 Kč.

(v případě aktualizace příslušné směrnice následující text odpadá)

, a to jednou z těchto forem:

- a) formou příspěvku zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům na dovolenou, včetně rehabilitace a lázeňské léčby, rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořizovaných od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí, nebo
 - b) formou příspěvku zaměstnanci na penzijní připojištění, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit, nebo
 - c) za zaměstnance lze hradit pojišťovně část pojistného na soukromé životní pojištění na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nejvýše však 50 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec zavázal hradit, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let.
2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům příspěvek 49 Kč z vlastních zdrojů a 12 Kč příspěvek z FKSP na jednu stravenku. Z celkové hodnoty jedné stravenky ve výši 90 Kč tak bude hrazeno zaměstnancem 29 Kč.
 3. Zaměstnanec má nárok na stravenku za každý odpracovaný den ode dne nástupu do zaměstnání.

HLAVA V. – VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

Článek 1. Vytvoření podmínek pro činnost odborové organizace

1. Zaměstnavatel na svůj náklad poskytne odborové organizaci na její žádost učiněnou s předstihem alespoň dvou (2) pracovních dnů předem přiměřené prostory nezbytné pro její činnost, a to včetně možnosti v přiměřeném rozsahu používat zařízení zaměstnavatele, tj. přístup k internetu, používání telefonu a faxu a pořizování fotokopíí.
2. Na základě požadavku odborové organizace, učiněného s předstihem alespoň tří (3) pracovních dnů předem zajistí zaměstnavatel pro potřeby odborové organizace vhodný prostor k uskutečnění voleb do orgánů odborové organizace.
3. Všechny náklady spojené s využíváním místností a zařízení dle výše uvedených bodů 1. a 2., jakož i náklady spojené s údržbou a provozem, k výkonu odborové činnosti nese a hradí zaměstnavatel.

Článek 2. Zabezpečení členů odborové organizace

Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude bránit zaměstnancům v odborovém sdružování ani činnosti odborových organizací.

1. Zaměstnancům přísluší právo k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu až 5 pracovních dnů v kalendářním roce, a to s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
2. K výpovědi pracovního poměru člena orgánu odborové organizace je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci požádat o předchozí souhlas v souladu s ust. § 61 odst. 2 - 4 zákoníku práce, a to nejméně 10 pracovních dnů předem.

Článek 3. Právo na informování a projednání

1. Obecná ustanovení

Zaměstnavatel je povinen v dostatečném předstihu, tj. nejméně pět pracovních dnů před uskutečněním příslušného rozhodnutí informovat každou odborovou organizaci a projednávat s ní záležitosti uvedené zejména v ust. § 99, 280 a 287 zákoníku práce, a to zejména:

- a) zamýšlené organizační a strukturální změny, například rušení či slučování oddělení;
- b) změny v pracovních podmínkách zaměstnanců;
- c) změny organizace práce;
- d) opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, včetně vydávání a změn vnitřních předpisů;
- e) změny ve struktuře zaměstnanců.

Výše sjednaným závazkem zaměstnavatele není dotčena jeho povinnost podle § 62 odst. 2 zákoníku práce.

V případě konání společného jednání zaměstnavatele a odborové organizace, bude vyhotoven pověřenou osobou písemný zápis. Po vyhotovení bude zápis předán zúčastněným k připomínkám a následnému podpisu.

2. Informace a projednání o ekonomické a finanční situaci a odměňování

- a) Zaměstnavatel se zavazuje, že každé odborové organizaci předloží nejpozději do 31. 8. 2013 zprávu o hospodaření za I. pololetí 2013 a do 30. 4. 2014 zprávu o hospodaření za rok 2013.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne každé odborové organizaci do 31. 8. informace o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně odměn v členění podle jednotlivých profesních skupin za 1. pololetí roku 2013 a do 28. 2. 2014 informace ve stejné struktuře za celý rok 2013. Informace budou poskytnuty písemně.

3. Informace a projednání ve věcech vzniku, změn a skončení pracovního poměru

- a) Zaměstnavatel předá každé odborové organizaci jednou za čtvrtletí, vždy k 15. dni v měsíci následujícím po kalendářním čtvrtletí:
 - písemný seznam volných pracovních míst vhodných pro zaměstnance pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - písemný seznam nově vzniklých a ukončených pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za uplynulé období.
- b) Výpověď z pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s každou odborovou organizací nejméně 5 pracovních dnů předem a okamžité zrušení pracovního poměru nejméně 120 minut předem.

4. Zaměstnavatel je povinen umožnit účast zástupce OO SFŽP nebo OOO SFŽP při jednání o stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, a to do 30 dnů od obdržení takové žádosti ze strany zaměstnance.

Článek 4. Právo na spolurozhodování

OO SFŽP a OOO SFŽP spolurozhodují se zaměstnavatelem v záležitostech

- a) vydání a změn pracovního řádu;
- b) nařízení dovolené ve lhůtě kratší než 14 dní před nástupem;
- c) rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 2 a 3 zákoníku práce;
- d) o přidělu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb dle §225 zákoníku práce.

Článek 5. Další ujednání

1. OOO SFŽP a OO SFŽP se zavazují, že poskytnou potřebnou součinnost k realizaci závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy.
2. Strany si poskytnou při vzájemných jednání součinnost. V případě potřeby bude zástupce druhé strany pozván na společné jednání.
3. Členové výboru odborové organizace berou na vědomí povinnost mlčenlivosti o informacích, které budou zaměstnavatelem písemně označeny jako důvěrné, a to ve smyslu § 276 odst. 3 ZP. V případě, že o to člen výboru odborové organizace požádá, bude mu do 15 dnů písemně zaměstnavatelem potvrzeno, které informace jsou považovány za důvěrné. Do doby, než zaměstnavatel ve lhůtě uvedené v předchozí větě potvrdí členu OO SFŽP nebo OOO SFŽP charakter informace, tato se považuje za důvěrnou.

HLAVA VI. – DALŠÍ UJEDNÁNÍ

Zaměstnavatel se zavazuje, že zpracuje analýzu problematiky whistleblowingu a na základě této analýzy zavede do 31. 12. 2013 systém oznamování podezření na nekalé jednání včetně případné úpravy etického kodexu a vnitřních směrnic, popis procesu pro nakládání s nahlášenými podněty apod.

HLAVA VII. – ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Změna nebo doplnění kolektivní smlouvy

- a) O změně kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
- b) Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat závazky, které v době uzavírání kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude na návrh kterékoliv smluvní strany jednáno i o takovéto změně kolektivní smlouvy.

2. Pro účely plnění informační povinnosti zaměstnavatele vyplývající z této kolektivní smlouvy se smluvní strany dohodly, že závazek zaměstnavatele k poskytnutí informace se vůči odborovým organizacím považuje za splněný, pokud byly příslušné informace poskytnuty v elektronické podobě na tyto e-mailové adresy:

- ve vztahu k OOO SFŽP: jan.matejka@sfzp.cz
- ve vztahu k OO SFŽP: lada.vachova@sfzp.cz
- ve vztahu k zaměstnavateli: radka.bucilova@sfzp.cz
theodor.bernt@sfzp.cz
antonin.krejci@sfzp.cz

3. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období

Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na následující období bude zahájeno nejpozději 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy.

4. Strany se dohodly, že budou společně kontrolovat a vyhodnocovat plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy. Každá ze smluvních stran má právo vyvolat jednání o plnění kolektivní smlouvy a zároveň i povinnost tato jednání akceptovat.

5. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy v souladu s § 29 ZP nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zajistí zveřejnění kolektivní smlouvy na intranetu a její rozmnožení v dostatečném počtu tak, aby byla k nahlédnutí na sekretariátech všech útvarů, na krajských pracovištích a v odboru lidských zdrojů.
6. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy se sjednává na dobu určitou, a to na období od 1. 5. 2013 do 30. 04. 2014 a tím se nahrazuje kolektivní smlouva uzavřenou dne 8. 6. 2012 s platností do 30. 6. 2013.

datum *za zaměstnavatele*

datum *za OOO SFŽP*

datum *za OO SFŽP*