

# KOLEKTIVNÍ DOHODA

Č.j.: SFZP 111082/2020

Smluvní strany:

## **Státní fond životního prostředí ČR**

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

IČ: 00020729

jednající Ing. Petrem Valdmanem, ředitelem SFŽP ČR

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

a

## **Odborová organizace zaměstnanců SFŽP ČR**

se sídlem Kaplanova 1931/1

IČ: 22747214

jednající předsedou odborové organizace Daliborem Maškem

kontaktní e-mail: [dalibor.masek@sfzp.cz](mailto:dalibor.masek@sfzp.cz)

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

uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto kolektivní dohodu (dále také „dohoda“):

## **HLAVA I. – ÚVODNÍ USTANOVENÍ**

### **Článek 1. Předmět dohody**

1. Předmětem této dohody je stanovení a upřesnění podmínek týkajících se individuálních i kolektivních pracovněprávních vztahů, vč. platových, sociálních a dalších nároků státních zaměstnanců i zaměstnanců v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnanci“) k zaměstnavateli, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obě smluvní strany prohlašují, že tato dohoda je uzavřena v zájmu sociálního smíru, k zajištění práv, oprávněných zájmů a potřeb všech zaměstnanců.
2. Příslušným odborovým orgánem v pracovněprávních i služebních vztazích je výbor odborové organizace. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů, kteří jsou členy výboru OOZ SFŽP, a jakékoli změny.
3. Smluvní strany se zavazují:
  - a) vzájemně respektovat svá postavení a pravomoci vyplývající z platných právních předpisů a z této kolektivní dohody a nevytvářet si vzájemně 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 pracovněprávních a služebních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě účastníka této dohody nebo spoluzaměstnanců.
4. Zaměstnavatel se zavazuje prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, a to zejména v otázkách odměňování, podmínek výkonu práce/služby, přijímání zaměstnanců do pracovněprávního i služebního vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

## HLAVA II. – VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI

### Článek 1. Podmínky výkonu práce/slужby

#### 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) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) 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.
2. 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. 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:
  - c) Odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky,
  - d) Odchodné ve výši pětinásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let.
4. 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 ředitelem odboru, a to na návrh zaměstnance bezprostředně nadřízeného pracovnímu místu nebo pracovním místům, kterých se příslušná organizační změna týká.

#### 1.2. Odbytné při skončení služebního poměru

1. Podmínky poskytování odbytného státních zaměstnanců se řídí § 72 odst. 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění (dále jen „služební zákon“).

#### 1.3. Obsazování uvolněných pracovních míst

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že při výběru nových zaměstnanců na uvolněná pracovní místa bude přihlížet k názoru přímého nadřízeného (vedoucí oddělení, ředitel odboru a ředitel sekce) tak, aby byla dodržena zásada, že o přijetí nového zaměstnance musí mezi přímým nadřízeným přijímaného a nadřízeným na nejbližším vyšším stupni řízení 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, a na pracovní místo, na němž bylo systemizováno zapojení do programu OPŽP.

3. Zaměstnavatel se zavazuje vypsát výběrová řízení na obsazení vedoucích funkcí na druhém stupni řízení, a to do 180-ti dnů od uvolnění příslušné vedoucí funkce.

#### **1.4. Dovolená za kalendářní rok**

1. Základní výměra dovolené činí dle § 212 odst. 2 zákoníku práce celkem 5 týdnů v kalendářním roce.
2. Požádá-li zaměstnanec z osobních důvodů služební orgán o převedení části dovolené (nejvýše 1 týden) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, služební orgán zaměstnanci může vyhovět, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů zaměstnavatele.

#### **1.5. Důležité překážky v práci/ve službě na straně zaměstnance a práce/služba ve zvláštním režimu**

1. Zaměstnavatel poskytne nad rámec nároků vyplývajících z právních předpisů zaměstnanci další volno s náhradou platu, a to v následujících případech a rozsahu:
  - a) dva dny volna s náhradou platu při úmrtí rodiče, manžela/manželky, druha/družky, partnera/partnerky nebo dítěte;
  - b) dva dny volna s náhradou platu na žádost zaměstnance pečujícího o děti do 10 let věku;
  - c) jeden den volna s náhradou platu při svatbě dítěte nebo rodiče;
  - d) nad rámec zákoníku práce a služebního zákona poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na základě jejich oznámení o osobních důvodech, bez povinnosti předložení dokladu o důvodu nepřítomnosti, indispoziční volno v rozsahu pět dní v průběhu kalendářního roku (tzv. sick days neboli indispoziční volno). Pro stanovení nároku na dovolenou se za výkon služby považuje také toto poskytnuté služební volno. Zaměstnancům, kteří mají stanovenou služební dobu nebo povolenou kratší služební dobu rozvrženou jinak než do pětidenního pracovního týdne, se poskytne v kalendářním roce tolik dnů indispozičního volna, na kolik pracovních dnů v týdnu je rozvržena jejich služební doba.

Toto volno nelze čerpat v době pracovní neschopnosti, v době ošetřování nemocného dítěte mladšího než 10 let nebo během dovolené. Za poskytnuté volno se měsíční výdělek nekrátí.

#### **1.6. Neplacené volno (volno bez náhrady platu)**

1. Zaměstnavatel na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další volno v kalendářním roce bez náhrady platu, jestliže to provoz služebního úřadu a krajských pracovišť umožní.
2. V případě, že zaměstnanci bude poskytnuto na jeho žádost 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 volna bez náhrady platu odvedl.

### **Článek 2. Odměňování**

1. Zaměstnavatel se zavazuje v případě změny vnitřního platového předpisu o odměňování zaměstnanců projednat jeho změny s odborovou organizací v dostatečném předstihu.
2. V případě splnění podmínek pro výplatu nenárokových složek platu dle § 131, §134 a §134a zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje v každém kalendářním roce vyplatit nejméně 98% disponibilních mzdových prostředků za předpokladu dodržení průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a dodržení limitů dle zákona o státní službě; to neplatí, pokud vyplacení není možné z důvodů prokazatelně nezávislých na vůli zaměstnavatele.

### **Článek 3. Výkon práce/služby z jiného místa**

1. Smluvní strany budou ve smyslu § 117 služebního zákona podporovat možnost sjednání dohody mezi služebním orgánem a státními zaměstnanci o výkonu služby z jiného místa, než je sídlo služebního úřadu nebo jeho útvaru, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu a nebude se jednat o správní činnosti dle § 2 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Uvedená možnost se vztahuje i na zaměstnance v pracovním poměru ve vztahu k zaměstnavateli (Fondu).

### **HLAVA III. – ODMĚNY K ŽIVOTNÍM A PRACOVNÍM/SLUŽEBNÍM VÝROČÍM**

1. Odměny při dovršení služebního/pracovního výročí:
  - a) zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního/pracovního poměru 10 let ve výši 5 000 Kč,
  - b) zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního/pracovního poměru 20 let ve výši 10 000 Kč,
  - c) zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního/pracovního poměru 30 let ve výši 15 000 Kč,
  - d) zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání služebního/pracovního poměru 40 let ve výši 20 000 Kč.
2. Odměny k životnímu výročí:
  - a) při dovršení 40 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5 000 Kč za podmínky, že služební/pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let,
  - b) při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 8 000 Kč za podmínky, že služební/pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let,
  - c) při dovršení 60 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10 000 Kč za podmínky, že služební/pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.
3. Odměny při prvním skončení služebního/pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod:
  - a) zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 6 500 Kč, trval-li jeho služební/pracovní poměr nejméně 5 let,
  - b) zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 10 000 Kč, trval-li jeho služební/pracovní poměr více než 10 let,
  - c) zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15 000 Kč, trval-li jeho služební/pracovní poměr více než 15 let.
4. Odměna bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu platu.

## HLAVA IV. – 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 úrazů souvisejících s výkonem práce/služby 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 a služebních míst vybavených 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.

### Článek 2. Informování a projednávání na úseku BOZP

1. Zaměstnavatel se zavazuje:
  - a) Organizovat nejméně 1× ročně prověrky BOZP a PO na služebním úřadu 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.
  - b) Podporovat podněty zaměstnanců a odborové organizace v zájmu zvýšení bezpečnosti a hygieny práce.
  - c) Plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých úrazů souvisejících s výkonem práce/služby.
  - d) Zajistit doplňování lékárníček pro poskytnutí první pomoci v centrální budově SFŽP ČR a budovách krajských pracovišť.
  - e) Zabezpečit pravidelné školení všech zaměstnanců z předpisů o bezpečnosti a hygieně práce podle ustanovení zákoníku práce a dalších předpisů.
  - f) Projednat s výborem odborové organizace, popř. k příslušnému jednání přizvat jeho pověřeného zástupce, odškodnění úrazů v souvislosti s výkonem práce/služby a nemocí z povolání. O vzniku úrazu v souvislosti s výkonem práce/služby, jehož následkem vznikla neschopnost k výkonu práce/služby delší než tři kalendářní dny nebo v jehož důsledku došlo k úmrtí zaměstnance, informuje zaměstnavatel bezodkladně odborovou organizaci a umožní účast jejího zástupce při vyšetřování příčin a okolností úrazu.
  - g) Požádat o lékařský posudek odškodnění bolesti, případně snížení společenského uplatnění v souladu s nařízením vlády č. 276/2015 Sb., v platném znění.
  - h) Zajistit dodržování podmínek stanovených pro zajištění vstupních, periodických a preventivních lékařských prohlídek.

- i) Poskytovat zaměstnancům podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ochranné nápoje na místech výkonu práce/služby, kde v letních měsících přesahuje teplota 28°C a zaměstnavatel nemůže zabezpečit vhodné podmínky k výkonu práce/služby. Zaměstnancům budou poskytovány vhodné, zdravotně nezávadné nápoje, např. pitná voda, minerální vody nebo čaj.

## **HLAVA V. – PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

### **Článek 1. Odborný rozvoj zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel se zavazuje využívat všech možností zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců a vytvářet podmínky zejména pro efektivní prohlubování jejich kvalifikace, které přímo souvisí s výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru nebo s přidělenými obory služby k systemizovanému služebnímu místu státního zaměstnance. Zaměstnavatel se zavazuje hradit veškeré náklady související s prohloubením kvalifikace zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit jazykové vzdělávání zaměstnanců během běžného školního roku (tj. v období září až červen) s účinností této kolektivní dohody.

### **Článek 2. Prostředí k výkonu práce/služby**

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet zaměstnancům podmínky k výkonu práce/služby, které umožní bezpečný výkon práce/služby a minimalizaci psychické zátěže a stresu na služebním úřadě a jeho krajských pracovištích.
2. Zaměstnavatel se zavazuje řešit se správcem fondu situaci s nedostatkem kancelářských prostor vzniklých nástupem zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti.

### **Článek 3. Fond kulturních a sociálních potřeb, stravování**

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

### **Článek 4. Pracovní poměr**

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že při prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou u stávajících zaměstnanců, bude přihlížet k názoru přímého nadřízeného tak, aby byla při prodlužování pracovních poměrů maximální možné míře využívána kapacita stávajících zaměstnanců.

## **HLAVA VI. – 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 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 pracovních dnů předem zajistí zaměstnavatel pro potřeby odborové organizace vhodný prostor k uskutečnění voleb do orgánu 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**

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude bránit zaměstnancům v odborovém sdružování ani činnosti odborové organizace.
2. Zaměstnancům přísluší právo k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, a to s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
3. 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 odborovou organizaci a projednávat s ní záležitosti uvedené zejména v ustanovení § 131 služebního zákona, § 2 – 11 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP a § 99, 101 - 108, 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 projednávání o ekonomické a finanční situaci a odměňování
  - a) Zaměstnavatel se zavazuje, že odborové organizaci předloží nejpozději do 31. 8. každého kalendářního roku zprávu o hospodaření za I. pololetí každého kalendářního roku a do 30. 4. každého kalendářního roku zprávu o hospodaření za uplynulý kalendářní rok.
  - b) Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne odborové organizaci do 31. 8. každého kalendářního roku informace o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně odměn v členění podle jednotlivých profesních skupin za 1. pololetí roku každého kalendářního roku a do 28. 2. každého kalendářního roku informace ve stejné struktuře za celý kalendářní rok. Informace budou poskytnuty písemně.
3. Informace a projednání ve věcech vzniku, změn a skončení pracovního/služebního poměru
  - a) Zaměstnavatel předá 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 i služebních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za uplynulé období.
- b) Výpověď z pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací nejméně 5 pracovních dnů předem a okamžité zrušení pracovního poměru nejméně 60 minut předem.

#### **Článek 4. Právo na spolurozhodování**

1. OOZ SFŽP spolurozhodují se zaměstnavatelem v záležitostech:
  - a) vydání a změn služebního a 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. OOZ SFŽP se zavazuje, že poskytne potřebnou součinnost k realizaci závazků vyplývajících z této kolektivní dohody.
2. Strany si poskytnou při vzájemných jednání součinnost. V případě potřeby bude zástupce druhé strany pozván na společné jednání.
3. OOZ SFŽP se zavazuje předat zaměstnavateli jmenný seznam všech členů výboru odborové organizace a informovat písemně zaměstnavatele o jeho změnách do 3 pracovních dnů od provedení změny.
4. 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 zákoníku práce. 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 OOZ SFŽP charakter informace, tato se považuje za důvěrnou.
5. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí státního zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek zaměstnanci. Služební orgán je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění. Zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů k ochraně zaměstnanců služební orgán předem projedná s odborovou organizací působící u zaměstnavatele.

### **HLAVA VII. – ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

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



2. Pro účely plnění informační povinnosti zaměstnavatele vyplývající z této kolektivní dohody se smluvní strany dohodly, že závazek zaměstnavatele k poskytnutí informace se vůči odborové organizaci považuje za splněný, pokud byly příslušné informace poskytnuty v elektronické podobě na tyto emailové adresy:
  - ve vztahu k OOO SFŽP: [dalibor.masek@sfzp.cz](mailto:dalibor.masek@sfzp.cz)
  - ve vztahu k zaměstnavateli: [petr.valdman@sfzp.cz](mailto:petr.valdman@sfzp.cz)  
[jaroslav.blazek1@sfzp.cz](mailto:jaroslav.blazek1@sfzp.cz)
3. Strany se dohodly, že budou společně kontrolovat a vyhodnocovat plnění závazků vyplývajících z této kolektivní dohody.
4. 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 dohody v souladu s § 29 zákoníku práce nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zajistí zveřejnění kolektivní dohody na intranetu a její rozmnožení v dostatečném počtu tak, aby byla k nahlédnutí na sekretariátech všech ředitelů sekcí, na krajských pracovištích a v odboru řízení lidských zdrojů.
6. Tato kolektivní dohoda nahrazuje kolektivní dohodu ze dne 24. 2. 2016, č. j. SFZP 023396/2016.
7. Tato kolektivní dohoda se sjednává na dobu neurčitou a nabývá účinnosti dnem 1. 10. 2020.

23. 09. 2020

Datum ..... za zaměstnavatele/služební orgán ..... Ing. Petr Valdman

23. 09. 2020

Datum ..... za OOO SFŽP ..... Dalibor Mašek