

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

---

## **Smluvní strany:**

### **Státní fond životního prostředí ČR**

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

IČ: 00020729

jednající Ing. Radkou Bučilovou, ředitelkou SFŽP ČR

(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](mailto: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 Ing. Michal Tomáš

Kontaktní e-mail: [michal.tomas@sfzp.cz](mailto:michal.tomas@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 pracovněprávních 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 vztahu, při jejich odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání.

## **HLAVA II. – VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCI**

### **Článek 1. Pracovní 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) zákoníku 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.

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 odborem, 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, že při výběru nových zaměstnanců na uvolněná pracovní místa bude přihlížet k názoru 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 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.
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.

#### **3.1. Dovolená za kalendářní rok**

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

### **3.2. 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. dva dny pracovního volna s náhradou platu na žádost zaměstnance pečujícího o děti do 10 let věku;
3. jeden den pracovního volna s náhradou platu při svatbě dítěte nebo rodiče;
4. nad rámec zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na jejich písemnou žádost pracovní volno takto:
  - a) dva dny za kalendářní rok pro účely pracovního volna z důvodu zdravotní indispozice (tzv. sick days) s tím, že toto pracovní volno zpravidla nebude zaměstnancem čerpáno v bezprostřední časové návaznosti (tj. před a po) na svátky a dovolenou.
  - b) dva dny za kalendářní rok z důvodu péče o dítě do 10 let věku.

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

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

5. Zaměstnavatel na základě písemné žádosti poskytne zaměstnanci další pracovní volno v kalendářním roce bez náhrady platu, jestliže to provoz pracoviště umožní.
6. 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**

1. Zaměstnavatel se zavazuje v případě změny vnitřního platového předpisu o odměňování zaměstnanců, projednat jeho změny s odborovými organizacemi 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% schválených mzdových prostředků za předpokladu dodržení průměrného přepočteného počtu zaměstnanců.

## **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 zaslání 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 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**

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 zákoníku 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. 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 smlouvy.

### **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 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**

Tvorba a čerpání FKSP

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**

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 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. 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 každé 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 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 60 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. OO SFŽP a OOO SFŽP se zavazují 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 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. – 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](mailto:jan.matejka@sfzp.cz)
- ve vztahu k OO SFŽP: [michal.tomas@sfzp.cz](mailto:michal.tomas@sfzp.cz)
- ve vztahu k zaměstnavateli: [radka.bucilova@sfzp.cz](mailto:radka.bucilova@sfzp.cz)  
[theodor.bernt@sfzp.cz](mailto:theodor.bernt@sfzp.cz)  
[antonin.krejci@sfzp.cz](mailto:antonin.krejci@sfzp.cz)

### 3. Strany se dohodly, že budou společně kontrolovat a vyhodnocovat plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy

### 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 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 náměstků, na krajských pracovištích a v odboru lidských zdrojů.

### 6. Tato kolektivní smlouva se sjednává na dobu neurčitou a nabývá platnosti dnem podpisu všech smluvních stran a účinnosti dnem 1. července 2013.

*Datum* ..... *za zaměstnavatele*

*Datum* ..... *za OOO SFŽP*

*Datum* ..... *za OO SFŽP*