

**Zápis z kolektivního vyjednávání mezi SFŽP ČR a Odborovou
organizací zaměstnanců SFŽP ČR a Odborovou organizací při SFŽP
ČR konaného dne 27. 5. 2013 od 10. 00 hod.**

Přítomni za SFŽP ČR: Ing. Radka Bučilová, Ing. Theodor Bernt, Mgr. Martin Kubica, Ing. Jaroslav Hrubeš – vz. Mgr. Lenka Mičulková, Ing. Zdeněk Nushart, JUDr. Dominik Brůha, Ph.D., JUDr. Antonín Krejčí, MBA, Jana Zimmermannová a zapisovatelka Ing. Zdeňka Doušová

Přítomni za OO SFŽP ČR: Ing. Lada Váchová

Přítomni za OOO SFŽP ČR: Ing. Jan Matějka, Dalibor Mašek

Příloha zápisu: Text kolektivní smlouvy po zapracování úprav vzešlých z jednání

- 1) Úvod: Ředitelka Fondu Ing. Radka Bučilová představila účastníky jednání za SFŽP ČR (dále jen „Fond“), přivítala zástupce obou Odborových organizací (dále jen „OO“) a zahájila jednání k návrhu Kolektivní smlouvy na rok 2013 (dále jen „KS“).
- 2) Ing. Bučilová informuje o předložení jednoho společného návrhu KS od obou OO. Zapracované připomínky (návrhy změn v dosud platné KS) OO je nutno vypořádat.
- 3) Dr. Krejčí přistupuje na pokyn ŘF k detailnímu rozboru změn navržených OO v KS. Pro tyto účely byl vypracován změnový dokument, jenž vychází ze sloučení stávající platné KS a od připomínkovaného textu předloženého OO.
- 4) Jednotlivá ustanovení KS:
 - o Návrh OO ohledně platnosti aktualizované KS na rok 2013 od 1. 7. 2013 - 30. 4. 2014.
 - Fond navrhuje uzavřít KS na dobu neurčitou. Kterákoliv ze smluvních stran má nárok kdykoliv vyvolat kolektivní vyjednání s návrhem případných změn KS.
 - Dr. Brůha informuje, že tato možnost (KS na dobu neurčitou) je zakotvena v zákoně necelé 2 roky (od 1. 1. 2012). KS na dobu neurčitou je možno písemně vypovědět, a to nejdříve po uplynutí 6 měsíců od účinnosti, kdy výpovědní doba je nejméně 6 měsíců. (Jinými slovy smlouva nemůže skončit dříve než za 1 rok). Sjednáním KS na dobu neurčitou se přitom nezakazuje, resp. není vyloučeno, aby i v průběhu roku bylo jednáno o KS; příp. aby byla navržena jakákoliv aktuální změna. Výhodou pak je i to, že se nemusí každoročně zahajovat samostatně kolektivní vyjednávání.
 - OO navrhuje, aby se k tomuto bodu jednání vrátilo opětovně na závěr kolektivního vyjednávání.

- Otázkou Ing. Bernta k Dr. Brůhovi bylo, jakým způsobem je možné podávat návrhy na změny v KS, resp. provádět změny v KS sjednané na dobu neurčitou. Vysvětleno, že příp. změny budou zapracovány formou řádně číslovaných dodatků ke KS, kdy se dodatek nejprve navrhne a posléze se bude tento dodatek projednávat (dílčí změny).
 - Důvodem podpisu KS na dobu neurčitou je především administrativní zjednodušení. Fond se v žádném případě nechce zříci svých závazků při dodržování KS, avšak do určité míry by tento systém napomohl k tomu, aby se kolektivní vyjednávání každý rok nezačalo od úplného začátku.
- Formální změny ve smluvních stranách, kdy je Mgr. Kubica nahrazen Ing. Matějkou a Mgr. Michálek nahrazen Ing. Tomášem.

HLAVA I. – Úvodní ustanovení

- bez připomínek

HLAVA II. – Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci

- Čl. 1. Pracovní podmínky

čl. 1, upravuje se znění odstavce 1.2.1.

- v návrhu OO byl použit výraz „akceptovat“. Myšlenkou OO (p. Mašek) bylo, aby přímý nadřízený měl právo veta a aby tím bylo zamezeno přidělení jeho podřízeného, čímž je prolomena kompetence nadřízeného.

- ŘF vysvětluje princip hierarchie, kdy nadřízený pracovník musí mít právo veta a je zapotřebí reflektovat názor přímých nadřízených. Proto Fond navrhuje kompromis, kdy bude samozřejmě zaměstnavatel přihlížet na názor přímého nadřízeného. Bohužel nemůže být striktně určena akceptace.

- Hlavní podmínkou OO bylo, aby bylo dosaženo shody. Pokud tedy dojde k dohodě a principiálně bude shody dosaženo, může být navržená změna akceptována.

Upravený text zní následovně:

*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.*

čl. 1, upravuje se znění odstavce 1.2.3.

- v návrhu OO bylo zkrácení lhůty 180-ti dnů na uvolnění příslušné vedoucí funkce na 60 dnů.

- ze strany Fondu byla položena otázka, proč se jedná o tak výrazné zkrácení. Zkrácení lhůty na dva měsíce může vyvolat opačný efekt, než který se od zkrácení očekává. Není možné za dobu dvou měsíců posoudit, jestli je zaměstnanec schopen zvládnout novou pozici.

- OO přistupují na ponechání stávající lhůty.

- zůstává tedy původní znění:

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

čl. 1. upravuje se znění odstavce 1.4.3. písm. a

- OO navrhuje změnu z dvou na čtyři dny (2 + 2 dny) tzv. sick days, oproti původnímu znění
- V současné době Fond eviduje větší počet zaměstnanců, kteří nedočerpávají v příslušném kalendářním roce řádnou dovolenou 25-ti dnů/rok, jak ukládá povinně § 218 odst. 1 zák. práce. Z toho důvodu je bezpředmětné další navyšování sick days o dva dny.
- Dr. Brůha navrhl o doplnění textu, kdy zpravidla nebude možné čerpat sick day v bezprostřední časové návaznosti před a po svátcích, resp. dovolených.
- ŘF se chce vyvarovat účelovému zneužívání vstřícnosti zaměstnavatele.
- Zaměstnanci fondu v některých případech zneužívají poskytnutý sick day, čímž dochází k nenaplnění účelu; plánování dnů volna – vzhledem k účelu institutu sick days – objektivně není možné, neboť dobu nemoci nelze předem plánovat. Samozřejmě je však možné, čerpat toto volno za sebou.

Znění je následující:

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.

čl. 1, upravuje se znění odstavce 1.4.3. písm. b)

- OO navrhuje změnu, navyšující věk dítěte na 12 let, oproti původnímu znění
- Návrh této změny Fond odmítá. Při zavádění tohoto bodu do KS se vycházelo z předpisů platných v ČR v oblasti sociálního zabezpečení, kde je zakotven věk dítěte na 10 let. Znění toho textu se tedy nemění:
Dva dny za kalendářní rok z důvodů péče o dítě do 10 let věku.

čl. 1, upravuje se znění odstavce 1.4.3

- OO navrhuje změnu, navyšující věk dítěte na 12 let, oproti původnímu znění
- viz odst. 3, písm. b)
Tato volna nelze čerpat ve zkušební době, pracovní neschopnosti, v době ošetřování nemocného dítěte mladšího než 10 let nebo během dovolené. Za poskytnuté pracovní volno se měsíční výdělek nekrátí.

• Čl. 2. Odměňování

- OO navrhuje změnu z původních 97% mzdových prostředků na 98%.
- Fond akceptuje navýšení 1% mzdových prostředků a navrhuje, aby zůstaly pouze dva odstavce. Ostatní návrhy připomínek byly podstatně zkráceny. Původní KS vznikla v době, kdy nebyl v platnosti Platový řád. Dnes již je v platném Platovém řádu vše zakotveno. V případě

novelizace Platového řádu, bude vše řádně projednáno v dostatečném časovém předstihu s OO (+ vnitřní připomínkové řízení).

čl. 1. – Zaměstnavatel se zavazuje v případě změny vnitřního platového předpisu o odměňování zaměstnanců, projednat jeho změny s odborovými organizacemi v dostatečném předstihu.

čl. 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

čl. 1. upravuje se znění odstavce 5.

- OO navrhuje změnu termínu ke dni 31. 3. 2013
- Čl. 5., bude z KS vypuštěn. Pokud by nastala jakákoliv nepředvídaná situace, nahlásí se neprodleně vedoucímu odd. majetkového p. Ševčíkovi, který je pro tyto účely kontaktní osobou. Tento čl. byl vložen do KS na podnět některých zaměstnanců. Dle platného organizačního řádu má zaměstnanec právo se se svým nedostatkem obrátit na kontaktní osobu.

čl. 2. upravuje se znění odstavce 4.

- navržená změna OO je akceptována ve znění:
Zajistit doplňování lékárníček pro poskytnutí první pomoci na pracovištích.
- Pí. Zimmermannová zajistí, aby byla do každé lékárníčky vložena vizitka s kontaktem na p. Neoveského, který zabezpečí, aby byla lékárníčka kompletně dovybavena (připravena pro poskytnutí první pomoci) v případě použití jejího obsahu.

HLAVA IV. – Péče o zaměstnance

čl. 1., Obecná ustanovení, upravuje se:

- odstavec 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.
- odstavec 2.: Zaměstnavatel se zavazuje zajistit jazykové vzdělávání zaměstnanců během běžného školního roku (tj. v období září až červen) s účinností této kolektivní smlouvy
- odsouhlaseno bylo prodloužení termínu oproti návrhu OO. Odstavce čl. 1., se sjednotily pouze do dvou odstavců.
- Pí Zimmermannová odkazuje na klasické typy vzdělávání. Plán prohlubování vzdělávání zaměstnanců (potřebné vzdělání v zaměstnání) je závislý na nových zákonech a novelizacích, kdy Fond musí reagovat průběžně dle potřeb Fondu i zaměstnanců (v rámci

vzdělávacího systému) – což ukládá zákoník práce, jakož to zaměstnavateli.

čl. 2. Pracovní prostředí, upravuje se:

odstavec 1. – zůstává

odstavec 2. a 3. je sloučen na návrh Fondu ve znění: *Zaměstnavatel se zavazuje řešit se správcem Fondu situaci s nedostatkem kancelářských prostor vzniklých s nástupem pracovníků na dohodu o pracovní činnosti.*

– Fond se v tomto případě zavazuje řešit tyto nedostatky avšak s ohledem na právo veta správce Fondu.

čl. 3. Fond kulturních a sociálních potřeb, stravování se mění ve znění:

- OO navrhuje akceptaci navýšení částky FKSP z původních 1.200 Kč na částku 1.500 Kč.

- Fond akceptuje a zavazuje se zapracovat tuto změnu v KS s odkazem na aktualizovanou SM 30, kde bude částka navýšena z 1.200 Kč na 1.500 Kč.

čl. 4. Pracovní poměr

- OOZ písemně předložily doplňující návrh: „Zaměstnancům OPŽP, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou, prodlouží zaměstnavatel hlavní pracovní poměr do 31. 12. 2020.

- ŘF vysvětluje, že Fond nemůže být zavázán k výdajům, které nejsou schváleny od MF a MŽP. Není zcela jasné, v jakém rozsahu se bude administrovat budoucí OPŽP či ZÚ, příp. kolik zaměstnanců bude mít Fond

- pí Zimmermanová podotýká, že je tento požadavek v rozporu s §39 zákoníku práce. Pracovní smlouvy v rámci OPŽP jsou nyní uzavřeny do r. 2015 a dle platného zákoníku práce mohou být tyto smlouvy prodlouženy max. o tři léta.

- Ing. Kubica informuje, že v rámci pracovní skupiny pro nový operační program 2014 byla řešena otázka personálií s tím, že je třeba začít řešit přesun současných zaměstnanců do nového programového období. Bylo řečeno, že je třeba vyslat signál vůči zaměstnancům, že je s nimi počítáno, aby se stabilizovala tato personální základna Fondu.

- ŘF dodává, že p. náměstek Kubica s p. náměstkem Hrubešem řeší aktuální úkol analyzovat stávající stav zaměstnanců do příští porady vedení. Cílem je, aby stávající počty zaměstnanců byly víceméně promítnuty včetně harmonogramu jejich přesunů z administrace ZÚ do administrace Nové ZÚ u p. náměstka Hrubeše, kde mají zaměstnanci pracovní smlouvy do konce roku 2013. Pan náměstek Kubica má tento úkol jako druhý, jelikož jsou zaměstnanci na OPŽP konzervováni pracovní smlouvou do konce roku 2015. Doposud však není jasné, jaký objem finančních prostředků bude poskytnut na OPŽP. Následně - na základě vypracované prognózy obou náměstků budou upravovány pracovní smlouvy zaměstnanců. Za zaměstnavatele ŘF svými ústy prohlašuje, že se těmito otázkami zabývá. Prozatím je stav takový, že stávající počet zaměstnanců by měl být zachován.

- Ing. Matějka za OO akceptuje, pokud není možný závazek učinit

v požadovaném rozsahu, a spokojuje se s prohlášením ŘF, že je ze strany zaměstnavatele se stávajícími zaměstnanci počítáno pro další období.

- ŘF proto navrhuje vytvořit formulaci textu do KS

- Návrh Dr. Brůhy: „*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

čl. 1. upravuje se znění odstavce 3.

- Fond akceptuje návrh OO na vymazání slova **výše**.

čl. 2. Zabezpečení členů odborové organizace

- Fond akceptuje formální změny OO. Text čl. 2. zní následovně:

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

*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**.*

K výpovědi pracovního poměru člena orgánu odborové organizace je zaměstnavatel povinen odborovou organizací požádat o předchozí souhlas v souladu s ust. § 61 odst. 2-4 zákoníku práce, a to nejméně 10 pracovních dnů předem.

čl. 3. Právo na informování a projednání, upravuje se odstavec 2.

- OO navrhovaly změny ohledně časového omezení.

- Fond navrhuje opět možnost smlouvy na dobu neurčitou, čímž by znění bylo následující:

a) *Zaměstnavatel se zavazuje, že každé odborové organizaci předloží nejpozději do 31. 8. **každého kalendářního roku** zprávu o hospodaření za 1. pololetí **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 dostupného informačního systému za 1. pololetí **každého kalendářního roku** a do 28. 2. **každého kalendářního roku** informace ve stejné struktuře za celý kalendářní rok. Informace budou poskytnuty písemně.*

čl. 3. mění se znění odstavce 4.

- návrh OO na změnu při okamžitém zrušení pracovního poměru z původních 60 min na 120min.

- OO považují tyto informace za důvěrné a zavazuje se držet mlčenlivost. Předchází se především znemožnění zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Tento návrh není Fondem akceptován a OO s neakceptací souhlasí.

čl. 4. Právo na spolurozhodování

- Fond akceptuje formální změny v bodu c) kdy se dle § 61 odst. 2 zákoníku práce mění znění na: dle § 61 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

čl. 5. Další ujednání, upravuje se znění odstavce 3

- Fond akceptuje návrhy záměn z původního znění OO SFŽP a OOV SFŽP se zavazují, na **OOZ** SFŽP a **OO** SFŽP se zavazují.

- OO navrhuje zrušit tento odstavec. Jedná se o chybu, tento odstavec zůstane v KS ponechán.

HLAVA VI. – původní Další ujednání

- Původní Hlava VI pojednávala o whistleblowingu a toto je již upraveno ve vnitřním předpisu, čili se vypouští.

HLAVA VI. – Závěrečná ustanovení

- na žádost OO se akceptuje změna osob a časů.

5) Účinnost nové KS po připomínkování od 1. 7. 2013

6) OO se ztotožňují s návrhem Fondu na uzavření smlouvy na dobu neurčitou.

Zapsala: Ing. Zdeňka Doušová

Schválil:

.....
Za Fond
Ing. Radka Bučilová
pověřená řízením SFŽP

.....
Za OO SFŽP ČR
Ing. Lada Váchová
místopředseda

.....
Za OOV SFŽP ČR
Ing. Jan Matějka
předseda