

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA OBDOBÍ 2022 – 2025

Česká republika – Kancelář Poslanecké sněmovny se sídlem Sněmovní 176/4, 118 26 Praha 1 - Malá Strana, IČO 00006572, zastoupená vedoucím Kanceláře Poslanecké sněmovny Mgr. Janem Morávkem
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací v Kanceláři Poslanecké sněmovny, se sídlem Sněmovní 176/4, 118 26 Praha 1 - Malá Strana, zastoupená předsedou základní organizace Zdeňkem Vajdou (dále jen „odborová organizace“)

uzavírají

k zajištění individuálních a kolektivních právních vztahů a k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, při respektování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

Část I

Všeobecná ustanovení

1. Kolektivní smlouvou se smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných právních předpisů o postavení a vzájemných vztazích smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících částech.
2. Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy smluvní strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání a z ustanovení zákoníku práce (dále jen „ZP“).
3. Zaměstnavatel vytvoří podle svých provozních možností ve smyslu ustanovení § 277 ZP zástupcům zaměstnanců - členům výboru odborové organizace na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti bezúplatným poskytnutím místností pro jednání orgánů odborové organizace a konání členské schůze odborové organizace, dále zaměstnavatel umožní členům výboru odborové organizace k výkonu jejich činnosti bezúplatné využívání kancelářské techniky (telefon, kopírky, počítače), běžných kancelářských potřeb, a odborové organizaci umožní provozovat odborářský informační servis prostřednictvím vnitřní elektronické pošty a vlastní stránky na Intranetu Kanceláře Poslanecké sněmovny.
4. Členové odborové organizace a zejména členové jejích orgánů si budou počínat tak, aby aktivity, ke kterým jsou uvolňováni podle § 203 odst. 2 písm. a) bodu 1, písm. b) a c) ZP nekolidovaly s výkonem jejich pracovní činnosti u zaměstnavatele.

5. Členové orgánů odborové organizace jsou povinni ve smyslu § 276 odst. 3 ZP zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, které se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo jeho zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.
6. Odborová organizace bez odkladu informuje zaměstnavatele
 - a) o personálním složení orgánů odborové organizace,
 - b) o svých zástupcích ve vyšších odborových organizacích,
 - c) o změnách podle písmen a) a b),
 - d) o změnách Stanov odborové organizace (dále jen „Stanovy“), pokud jde o oprávnění jednat jménem odborové organizace.
7. Akce odborové organizace budou přednostně konány v mimopracovní době; pokud by zasahovaly do pracovní doby, musí být předem učiněna dohoda se zaměstnavatelem, aby nebyla narušena plynulost chodu úřadu. Volba odborového orgánu se koná podle § 276 odst. 7 ZP v pracovní době.
8. Zaměstnavatel ve smyslu § 146 písm. c) ZP bude se souhlasem zaměstnance provádět srážku z platů členů odborové organizace na příspěvky na činnost odborové organizace ve výši 1% z čisté mzdy bez zaokrouhlování a zasílat je na účet odborové organizace.
9. Zaměstnavatel, po skončení zdaňovacího období, odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, na základě jejich žádosti, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
10. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dbá o dodržování pracovněprávních předpisů.

Část II

Pracovněprávní nároky a podmínky

1. Organizační struktura zaměstnavatele je dána Organizačním řádem Kanceláře Poslanecké sněmovny (dále jen „Organizační řád“), jehož obsah, změny a doplňky musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací před jejich vydáním.
2. Povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele vyplývající z pracovněprávních vztahů jsou vymezeny v Pracovním řádu Kanceláře Poslanecké sněmovny (dále jen „Pracovní řád“). Ten může vydat nebo změnit zaměstnavatel pouze s předchozím písemným souhlasem odborové organizace.
3. Zaměstnavatel bude pravidelně 1x měsíčně informovat odborovou organizaci o nově uzavřených a ukončených pracovních poměrech a o vypsání výběrových řízení.
4. Zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací záměr rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 ZP nebo pracovní poměr okamžitě zrušit podle § 55 ZP. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
5. Zaměstnanci, který pracuje u zaměstnavatele více jak 7 let, nedopustil se žádného porušení pracovních povinností, je ve věkové kategorii 5 let a méně před vznikem

nároku na starobní důchod a jeho pracovní poměr má být rozvázáán výpovědí podle § 52 písm. a) až e) ZP, bude nabídnuto jiné vhodné volné pracovní místo u zaměstnavatele za podmínky, že takovéto pracovní místo existuje; s výsledkem zaměstnavatel seznámí odborovou organizaci.

6. Zaměstnavatel upozorní zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, prostřednictvím vnitřní elektronické pošty na skončení pracovního poměru včas, nejméně 5 pracovních dnů předem.
7. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázáání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, a přísluší mu odstupné podle § 67 ZP, náleží nad rámec odstupného podle ZP odstupné ve výši
 - a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě po dobu 10 až 20 let,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě po dobu 21 až 25 let,
 - c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě po dobu 26 a více let.
8. Zaměstnanci, který uzavře se zaměstnavatelem dohodu o rozvázáání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, náleží nad rámec odstupného podle ZP a této kolektivní smlouvy odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku za každý celý kalendářní měsíc, o který zaměstnanec nevyužil dvouměsíční výpovědní dobu.
9. (1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti ze zdravotních nebo z vážných osobních důvodů osobní volno v délce 4 pracovních dnů za kalendářní rok, přičemž v každém kalendářním pololetí lze čerpat 2 dny. V odůvodněných případech může zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace rozhodnout, že osobní volno v délce 4 pracovních dnů za kalendářní rok podle předchozí věty se navýší o mimořádné osobní volno s náhradou platu. O datu čerpání mimořádného osobního volna rozhodne zaměstnavatel. Osobní volno lze čerpat jen po celých dnech. Za dobu čerpání osobního volna zaměstnanci náleží plat. Pro stanovení nároku na dovolenou se čerpání osobního volna považuje za výkon práce.
(2) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance z důvodu překážky v práci, která je dána osobním volnem, za následujících podmínek
 - a) je-li zaměstnanci překážka v práci známa předem, požádá o poskytnutí osobního volna svého nadřízeného vedoucího zaměstnance prostřednictvím příslušného formuláře,
 - b) není-li překážka v práci známa zaměstnanci předem, oznámí čerpání osobního volna nadřízenému vedoucímu zaměstnanci telefonicky, elektronickou poštou či textovou zprávou bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 9:30 hod v den čerpání

osobního volna, a požádá o něj prostřednictvím příslušného formuláře neprodleně po návratu do zaměstnání.

(3) Zaměstnanec není povinen překážku v práci prokazovat.

(4) Pokud zaměstnanec nevyčerpá osobní volno v příslušném kalendářním pololetí, nevyčerpaná část se do dalšího období nepřevádí.

10. Čerpání dovolené se řídí Pracovním řádem a Příkazem vedoucího Kanceláře Poslanecké sněmovny vydaných s předchozím souhlasem odborové organizace. Rozvrh čerpání dovolené na kalendářní pololetí lze vydat teprve po schválení Časového harmonogramu pravidelných akcí Poslanecké sněmovny na příslušné kalendářní pololetí. Rozvrh čerpání dovolené na kalendářní pololetí zohlední schválený Časový harmonogram pravidelných akcí Poslanecké sněmovny na příslušné kalendářní pololetí.
11. Nemůže-li zaměstnanec z důležitých osobních důvodů konat práci a má-li již vyčerpanou dovolenou, na kterou mu vzniklo právo, i nárok na osobní volno, může mu zaměstnavatel na jeho žádost a po vzájemné dohodě poskytnout na nezbytně nutnou dobu neplacené pracovní volno (dále jen „NPV“). V souvislosti se zákonným odvodem na zdravotní pojištění v případech poskytnutí NPV bude zaměstnavatel postupovat následovně:
 - a) při poskytnutí NPV v rozsahu celého kalendářního měsíce uhradí zaměstnanec zdravotní pojištění v plné výši 13,5 % z vyměřovacího základu, tj. minimální mzdy platné k prvnímu dni kalendářního měsíce, za které se pojistné platí,
 - b) pokud bude měsíční vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální mzda, uhradí zaměstnanec zdravotní pojištění ve výši 13,5 % z rozdílu mezi dosaženým vyměřovacím základem a minimální mzdou,
 - c) při poskytnutí NPV v rozsahu celého kalendářního měsíce osobě, která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, nebo je poživitelem starobního nebo invalidního důchodu, hradí pojistné stát.
12. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací návrhy na případné krácení nebo odejmutí náhrad platu poskytovaných zaměstnavatelem v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti za porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.
13. Zaměstnavatel a odborová organizace vyvinou potřebnou součinnost při řešení pracovněprávních záležitostí a nároků zaměstnanců, kteří se obrátí na odborovou organizaci.

Část III

Odměňování zaměstnanců

1. Odměňování zaměstnanců se řídí ZP a Platovým řádem Kanceláře Poslanecké sněmovny (dále jen „Platový řád“).
2. Zařazování zaměstnanců do platových tříd se řídí Platovým řádem.
3. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 %; jde-li o den pracovního klidu ve výši 25 % průměrného výdělku.
4. Platy jsou splatné v následujícím měsíci po vykonání práce. Pravidelným termínem výplaty je 9. den následujícího kalendářního měsíce. Případně-li tento den na den pracovního klidu, je výplatním dnem nejbližší předchozí pracovní den. Obvyklá forma je poukázání platu, případně jiných peněžitých plnění, na jeden platební účet u peněžního ústavu určený zaměstnancem. Pokud k bezhotovostnímu převodu platu nedá zaměstnanec písemný souhlas, výplata platu se provádí v pracovní době v sídle zaměstnavatele na místě k tomu určeném, v termínech podle první a druhé věty tohoto odstavce.
5. Zaměstnavatel, v dohodě s odborovou organizací, může zaměstnancům poskytovat z prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) peněžité nebo věcné odměny
 - 5.1 při pracovním výročí 20 let v Kanceláři Poslanecké sněmovny,
 - 5.2 při životním výročí 50 let věku,
 - 5.3 při prvním přiznání důchodu (starobního, invalidního pro invaliditu třetího stupně),
 - 5.4 za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru.
6. Nárok na odměnu k pracovním a životním jubileím musí být uplatněn v tom kalendářním roce, ve kterém k jubileu dochází. Podrobný postup upravují Zásady pro používání FKSP.

Část IV

Sociální podmínky

1. Závodní stravování
 - 1.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům závodní stravování.
 - 1.1.1 Kancelář poskytuje zaměstnancům formou závodního stravování jedno hlavní jídlo v kalendářním dni.
 - 1.1.2 V době konání schůze Poslanecké sněmovny a jejích orgánů poskytuje další hlavní jídlo v 18.00 hodin v kalendářním dni, pokud předpokládaná doba takové schůze bude delší než do 18.45 hodin.
 - 1.1.3 Příspěvek z FKSP na závodní stravování se řídí Zásadami pro používání FKSP.
 - 1.1.4 Cenově zvýhodněného stravování s příspěvkem z FKSP na jedno hlavní jídlo denně je umožněno využívat zaměstnancům v pracovním poměru.

2. K rekreačním účelům zaměstnavatel poskytne zařízení v Harrachově a Lipnici nad Sázavou podle Pravidel pro obsazování a provoz provozně-účelových zařízení Poslanecké sněmovny v Harrachově a Lipnici nad Sázavou.
3. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance zdravotní péči praktického lékaře. Pracovní lékařská péče je poskytována zaměstnancům v ordinaci v budově Sněmovní 176/4.
4. Zaměstnavatel bude usilovat o vytváření podmínek pro sladování profesního a rodinného života a vytvářet lepší podmínky pro zaměstnance s povinnostmi k rodině, zejména těhotným ženám a rodičům předškolních dětí, a pro držitele průkazů zdravotního postižení podle příslušných právních předpisů. Jedním z těchto nástrojů je mj. možnost sjednání pružné pracovní doby, zkrácené pracovní úvazky nebo jiná úprava pracovní doby.
5. Zaměstnavatel bude usilovat o smluvní zajištění možnosti umístění dětí zaměstnanců do dětské skupiny u poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině.

Část V

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel zajistí udržování veškerých provozních prostor v budovách zaměstnavatele z hlediska ochrany zdraví při práci, pracovního prostředí a hygieny minimálně na úrovni standardu stanoveného platnými právními předpisy.
2. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací zajistí jednou ročně prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích zaměstnavatele a v rekreačních zařízeních zaměstnavatele.

Část VI

Vzdělávací, kulturní a sportovní činnost

1. Zaměstnancům, kteří si se souhlasem zaměstnavatele zvyšují kvalifikaci podle § 231 ZP, poskytne zaměstnavatel na základě uzavřené dohody pracovní volno s náhradou platu ve výši jejich průměrného výdělku minimálně v případech uvedených v § 232 ZP.
2. V souladu s potřebami a finančními možnostmi úřadu zajistí zaměstnavatel podmínky k prohlubování kvalifikace podle § 230 ZP zaměstnanců se zaměřením na profesní vzdělávání a jazykovou přípravu:
 - 2.1 profesní vzdělávání je zabezpečováno formou organizování interních vzdělávacích akcí na aktuální témata odborných útvarů a formou vysílání jednotlivých zaměstnanců do externích vzdělávacích institucí,
 - 2.2 jazyková příprava zaměstnanců je realizována v prostorách zaměstnavatele anebo online jako součást jejich osobního rozvoje.
3. Zaměstnavatel při vysílání zaměstnanců na vzdělávací akce přihlíží k jejich pracovnímu zařazení.
4. Zaměstnanci mají možnost zdarma navštěvovat výstavy a prohlídky pořádané v prostorách Kanceláře Poslanecké sněmovny a účastnit se duchovních setkání v Kapli.

Část VII

Tvorba a čerpání FKSP

1. Tvorba a čerpání FKSP se řídí platnými právními předpisy a Zásadami pro používání Fondu kulturních a sociálních potřeb v Kanceláři Poslanecké sněmovny. O přidělu do FKSP spolurozhodují zaměstnavatel a odborová organizace.
2. Zaměstnavatel se zavazuje odborové organizaci předat rozpočet FKSP na aktuální kalendářní rok nejpozději do 5 kalendářních dnů po jeho podpisu vedoucím Kanceláře Poslanecké sněmovny.

Část VIII

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti 1. ledna 2022 a uzavírá se na období do 31. prosince 2025.
2. Ke dni účinnosti této kolektivní smlouvy se ruší kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací na období 2018 až 2021 ze dne 26. března 2018, ve znění Dodatků č. 1 až 3.
3. Kterákoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění kteréhokoliv ustanovení této smlouvy.
4. Všechny změny kolektivní smlouvy, jakož i její doplňky, musí být provedeny písemně jako dodatky k této smlouvě po dohodě obou stran.
5. Nároky vyplývající z kolektivní smlouvy se pro zaměstnance uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.
6. Zaměstnavatel zajistí zveřejnění kolektivní smlouvy a jejích změn nebo doplňků na intranetu Kanceláře Poslanecké sněmovny do 15 dnů od jejich uzavření a o této skutečnosti informuje zaměstnance prostřednictvím vnitřní elektronické pošty.
7. Pokud nebude zahájeno vyjednávání o kolektivní smlouvě na další období, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy o další dva kalendářní roky.
8. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve třech výtiscích s platností originálu s tím, že jeden výtisk obdrží odborová organizace a dva výtisky zaměstnavatel.

V Praze dne 15. 12. 2021

.....
za zaměstnavatele
Mgr. Jan Morávek v. r.

.....
za odborovou organizaci
Zdeněk Vajda v. r.