

Návrh kolektivní smlouvy

Vědecká knihovna v Olomouci (dále VKOL)

se sídlem: Bezručova 1180/3, Olomouc 779 11

zastoupená: RNDr. Bc. Ivetou Ťulpíkovou, ředitelkou

(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborový svaz pracovníků knihoven

Základní organizace ve Vědecké knihovně v Olomouci (dále ZO OSPK VKOL)

se sídlem: Bezručova 1180/3, Olomouc 779 11

zastoupená: Mgr. et Mgr. Lubomírem Novotným, předsedou

(dále jen odborová organizace)

uzavřeli tuto Kolektivní smlouvu (dále KS) na období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2025

I.

Všeobecná ustanovení

- 1 Touto KS se obě smluvní strany zavazují, že budou v rámci udržení sociálního smíru spolupracovat na plnění závazků ve smlouvě dohodnutých.
- 2 Práva a povinnosti vyplývající pro obě smluvní strany z pracovněprávních vztahů, která nejsou součástí této KS, se řídí platnými právními předpisy.
- 3 Při uzavírání KS, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této smlouvy vyplývajících a při doplňcích a změnách této KS obě smluvní strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání a z příslušných ustanovení zákoníku práce.
- 4 KS je závazná pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.

II.

Vzájemné vztahy smluvních stran

- 1 Zaměstnavatel je podle § 277 zákoníku práce povinen vytvořit odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti. Za tímto účelem se zavazuje na své náklady:
 - a) poskytovat místnost s nezbytným vybavením, hradit náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady pro využití zasedací místnosti-hlavní studovny v budově VKOL Bezručova 659/2 k pořádání členských schůzí a dalších akcí

odborové organizace, a to jedenkrát za kalendářní pololetí v měsících květen a listopad, a to vždy první čtvrtek v daném měsíci v době, kdy probíhá sanitární den a nedochází tak k narušení provozu knihovny (mezi 8:30-10:30).

- b) poskytnout odborové organizaci uzamykatelnou místnost s počítačem a tiskárnou, pevnou telefonní linkou, s připojením k internetu
- c) poskytovat odborové organizaci nezbytné administrativní a technické vybavení (tonery a papíry do tiskárny, psací potřeby...)

2 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce, zaměstnancům k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací pracovní volno s náhradou platu v rozsahu 5 pracovních dnů ročně, a to v souladu s § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce. O odborové schůzi, konferenci, sjezdu, mítinku či školení či poradě bude zaměstnavatel písemně informován nejméně 7 kalendářních dnů předem, přičemž za ZO se zúčastní vždy jeden člen výboru ZO.

3 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům, kteří jsou členy odborové organizace, pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k účasti na členské schůzi v délce 2 hodin a to maximálně 2x ročně (viz čl. II. odst. 1).

III.

Informování, projednání a spolurozhodování

1 Zaměstnavatel se zavazuje předávat odborové organizaci podklady ke skutečnostem, u nichž má plnit vůči odborové organizaci informační povinnost především elektronicky na emailovou adresu zoospkvikol@seznam.cz, popřípadě jinou vhodnou formou.

2 Zaměstnavatel je povinen informovat vedení odborové organizace o vývoji průměrného platu (bez mimořádných odměn), průměrných mimořádných odměn a počtu pracovníků za jednotlivá oddělení. Tuto písemnou informaci bude zaměstnavatel poskytovat pouze vedení odborové organizaci, a to pravidelně dvakrát ročně, vždy k 30. 6. a k 31. 12. příslušného kalendářního roku v termínech do 31. 7. a 31. 1.

3 Zaměstnavatel se zavazuje plnit své povinnosti v oblasti projednávání tak, že bude s odborovou organizací projednávat příslušná opatření či rozhodnutí ve stadiu jejich návrhu či přípravy.

4 Zaměstnavatel se zavazuje předávat odborové organizaci podklady k projednáváním skutečnostem zpravidla elektronicky na emailovou adresu zoospkvkol@seznam.cz, popřípadě jinou vhodnou formou. Zaměstnavatel a odborová organizace se v návaznosti na předání podkladů dohodnou na termínu společné schůzky za účelem projednání tak, aby se tato schůzka konala zpravidla nejpozději do 30 dnů od předání podkladů.

5 Tento postup se uplatní i v případě předchozího projednání rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 61 odst. 1 zákoníku práce), projednání výše požadované náhrady škody a způsobu náhrady škody (§ 263 odst. 3 zákoníku práce) a projednání převedení zaměstnance na jinou práci (§ 46 zákoníku práce).

6 Z jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle odst. 4. a 5. tohoto článku KS se pořizuje zápis, a to ve dvou vyhotoveních. Za vyhotovení zápisu v odpovídá zaměstnavatel a odborová organizace, jež si poskytují vzájemnou součinnost. Zavazují se, že zápis z daného jednání bude vytvořen do konce následujícího pracovního dne po jednání.

7 Odborová organizace má právo za účelem plnění své povinnosti předávat získané informace a výsledky projednávání se zaměstnavatelem jednotlivým zaměstnancům formou hromadné emailové korespondence. Přitom se zavazuje nepředávat zaměstnancům takové konkrétní informace, jejichž předání by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; to však neplatí v případě, že by nepředání takových informací bylo v rozporu se zákonnými právy zaměstnanců na takové konkrétní informace.

8 V případech, kdy je zaměstnavatel povinen získat předchozí souhlas odborové organizace, zašle návrh opatření elektronicky na emailovou adresu odborové organizace zoospkvkol@seznam.cz, popřípadě na návrh odborové organizaci doručí jinou vhodnou formou.

IV.

Odměňování zaměstnanců

- 1 Zaměstnavatel se zavazuje, že do konce roku 2024 připraví hodnotící systém zaměstnanců, o jeho konečné podobě bude informovat odborovou organizaci. Informace poskytnou odborové organizaci zástupci oddělení ekonomiky a provozu, personalistka, případně vedoucí oddělení.
- 2 Zaměstnavatel se zavazuje na základě žádosti zaměstnance provádět srážky z jeho platu k úhradě členských příspěvků odborové organizaci a sražené částky zasílat na účet odborové organizace č. 252678803/0600 vedeného u MONETY a.s.
- 3 Zaměstnavatel provede na počátku roku 2024 a 2025 navýšení nenárokové části platu v podobě osobních příplatků, a to především v závislosti na výsledcích ročního hodnocení zaměstnanců.
- 4 V souladu s § 134 zákoníku práce a v návaznosti na připravovaný hodnotící systém zaměstnanců se zaměstnavatel zavazuje, umožní-li to ekonomická situace zaměstnavatele, že 2x ročně, za každé kalendářní pololetí, a to ve výplatním termínu v měsíci červnu a prosinci, vyplatí zaměstnancům odměny za mimořádné splnění pracovního úkolu. Mimořádné splnění pracovního úkolu se posuzuje ve vztahu k rozsahu běžně plněných úkolů. Může být spatřováno i ve flexibilním přístupu zaměstnance k jednotlivým pracovním úkolům či návrhům ke zlepšení pracovních procesů.
- 5 Zaměstnavatel se zavazuje, že bude v jednáních se zřizovatelem VKOL Olomouckým krajem dle možností akcentovat potřebu navýšit rozpočtovou kapitolu vztahující se k platovým podmínkám a provozu a o těchto jednáních a jejich výsledcích bude odborovou organizaci v přiměřeném rozsahu informovat, ledaže by obsah těchto jednání byl zřizovatelem označen jako důvěrný.
- 6 Zaměstnavatel se zavazuje, že bude pečlivě dbát na to, aby zaměstnanci byli v souladu s příslušnými právními předpisy zařazeni do odpovídající platové třídy a platového stupně. Tato skutečnost bude pravidelně ověřována zaměstnavatelem při hodnocení zaměstnance, a to kontrolou pracovních činností uvedených v popisu funkce. V případě, že k tomu bude odborovou organizací vyzván, prověří zařazení konkrétního zaměstnance do platové třídy a platového stupně. V případě, že bude zjištěn jakýkoliv nesoulad, zavazuje se zaměstnavatel zajistit bez zbytečného odkladu nápravu.

V.

Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

1 V případě, že zaměstnavatel bude chtít přistoupit k ukončení pracovního poměru zaměstnance, oznámí tuto skutečnost zaměstnanci a bezodkladně po přijetí rozhodnutí i odborové organizaci. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel odborové organizaci: jméno zaměstnance, druh práce a informaci o chystaném způsobu skončení pracovního poměru.

2 Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě, že bude u zaměstnance dán některý z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce nebo bude docházet ke skončení pracovního poměru na dobu určitou, zvaží s přihlédnutím k aktuální personální situaci možnost nabídnout zaměstnanci jiné vhodné pracovní zařazení.

VI.

Pracovní doba a doba odpočinku

1 Požádá-li některý ze zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zákoníku práce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, zavazuje se zaměstnavatel takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

2 Pokud je vzhledem k okolnostem a pracovním podmínkám zřejmé, že musí zaměstnanec po ukončení výkonu práce provést osobní očistu, provede zaměstnanec tuto očistu na místě či v zařízení zaměstnavatelem k tomu určeném. Doba nezbytně nutná k provedení očisty se považuje za pracovní dobu, a to v rozsahu nejvýše 20 minut.

VII.

Dovolená

1 Doba čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

2 V případě, kdy do pracovního týdne zasahuje svátek nebo několik svátků (například v případě vánočních svátků), se zaměstnavatel zavazuje jednat s odborovou

organizací o tom, zda a v jakém rozsahu dojde k hromadnému čerpání dovolené, tak aby nebyl narušen provoz VKOL a zároveň bylo přihlédnuto k ekonomice provozu (úspory na energiích).

VIII.

Překážky v práci

- 1 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k překonání přechodné zdravotní indispozice v rozsahu 2 dnů za kalendářní pololetí.
- 2 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k zařízení důležitých osobních záležitostí v rozsahu 1 dne za kalendářní pololetí.

IX.

Pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, péče o zdraví

- 1 Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný a hygienický výkon práce, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.
- 2 Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, po dohodě s vedoucím oddělení, placené pracovní volno s náhradou platu na léčebně-rehabilitační péči prováděnou lékařským i nelékařským rehabilitačním pracovníkem (doporučení ošetřujícím lékařem) ve smyslu ustanovení zákona č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zaměstnanec bude, pokud to umožní zdravotní plán lékařského či nelékařského rehabilitačního pracovníka, využívat léčebně-rehabilitační péči mimo pevné rozmezí pracovní doby s ohledem na směnnost provozu.
- 3 Zaměstnavatel se zavazuje za účelem naplnění § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona jednat s odborovou organizací o přijetí opatření, která budou účinně napomáhat k ochraně před diskriminací a k zajišťování rovných příležitostí, a tato následně dodržovat.
- 4 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům bezpečnou úschovu jízdních kol se zastřešením, a to v prostorách dvorku nové budovy VKOL v Bezručově ulici 1180/3. Zaměstnavatel souhlasí ve shodě s odborovou organizací s podporou cyklodopravy při cestování pracovníků VKOL do/ze zaměstnání, a to ve shodě se

strategickými dokumenty zřizovatele VKOL Olomouckým krajem s cílem přispět ke snižování emisí CO₂.

5 Zaměstnavatel se zavazuje v souladu se směrnicí (novelizace s účinností od 1. 1. 2023) o osobních ochranných pracovních prostředcích (dále OOPP) vyhodnotit stav BOZP ve VKOL a předložit odborové organizaci kvalifikovaný odhad finančních nároků pro zajištění této oblasti tak, aby byly naplněny zákonné požadavky. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací vyhotoví seznam OOPP, které je nutno pro zaměstnance VKOL zajišťovat, a zavazuje se, že bude pravidelně tento seznam aktualizovat. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací určí profese a pracoviště, kde zaměstnanci musí být osobními ochrannými pracovními potřebami vybaveni.

6 Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a omezit jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

7 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům podávat podněty ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek výkonu práce. Obdržené důvodné podněty zaměstnavatel projedná s odborovou organizací.

X.

Práce na dálku

1 Smluvní strany respektují skutečnost, že k výkonu práce na dálku může podle zákoníku práce dojít jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci jednostranně nařídit výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a současně není povinen zaměstnanci výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele navrhnout nebo přijmout zaměstnancův návrh na to, že bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.

2 Zaměstnavatel umožní výkon práce na dálku v maximální výši 2x měsíčně (2 dny v měsíci).

XI.

Odborný rozvoj zaměstnanců

- 1 Zaměstnanci, který plánuje absolvovat studium, vzdělávání, školení nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání a který o to požádá, se zaměstnavatel zavazuje bez zbytečného odkladu sdělit a odůvodnit, zda toto studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy je nebo není v souladu s potřebou zaměstnavatele.
- 2 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům rozvoj a prohlubování jejich odborné kvalifikace. Zaměstnanci vykonávající práce, pro které je nezbytný určitý stupeň odborné kvalifikace, mají právo v rozsahu, ve kterém nedojde k narušení provozu a plnění úkolů zaměstnavatele, absolvovat odborné konference, semináře, výstavy apod. dle možností zaměstnavatele.

XII.

Závěrečná ustanovení

- 1 Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2024 od 31. 12. 2025. s možností výpovědi podle § 26 odst. 1 zákoníku práce.
- 2 Provádění změn kolektivní smlouvy je definováno v zákoně o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. v platném znění. Smlouva může být měněna pouze písemnými, vzestupně číslovanými dodatky.
- 3 Zaměstnavatel s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a zajistí prostřednictvím intranetu všem zaměstnancům stálý přístup k jejímu platnému znění.
- 4 Tato Smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.
- 5 Smlouva je vytištěna ve 2 stejnopisech, z nichž po jednom obdrží Vědecká knihovna v Olomouci zastoupená RNDr. Bc. Ivetou Ťulpíkovou a Základní odborová organizace Odborového svazu pracovníků v knihovnictví ve Vědecké knihovně v Olomouci zastoupená Mgr. et Mgr. Lubomírem Novotným, Mgr. Annou Vitáskovou a Dagmar Tichou.

V Olomouci dne

Za VKOL:

.....
RNDr. Bc. Iveta Ťulpíková
ředitelka

Za Základní organizaci:

.....
Mgr. et Mgr. Lubomír Novotný
předseda

.....
Mgr. Anna Vitásková
místopředsedkyně

.....
Dagmar Tichá
místopředsedkyně