

# KOLEKTIVNÍ DOHODA 2024

## **Česká republika - Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje**

se sídlem Pražská 52b, 370 04 České Budějovice

zastoupený krajským ředitelem panem [REDACTED]

a

### **základní organizace Odborového svazu hasičů:**

- se sídlem v Českých Budějovicích

zastoupená předsedou KO a ZO panem [REDACTED]

- se sídlem v Českém Krumlově

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

- se sídlem v Jindřichově Hradci

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

- se sídlem v Písku

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

- se sídlem v Prachaticích

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

- se sídlem ve Strakonících

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

- se sídlem v Táboře

zastoupená předsedou ZO panem [REDACTED]

a

základní organizace Odborové organizace Pro Libertate – HZS Jihočeského kraje

zastoupená na základě zmocnění [REDACTED] (dále jen „ZO OOPL“)


## Tato kolektivní dohoda obsahuje tyto části:

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovněprávní nároky a podmínky
- III. Služební příjem, plat
- IV. Sociální podmínky zaměstnanců
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP)
- VI. Vzdělávací činnost
- VII. Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb
- VIII. Závěrečná ustanovení
- IX. Přílohy
  - zásady používání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP)
  - rozpočty FKSP jednotlivých Územních odborů

### I.

#### Všeobecná ustanovení

Dohodou se smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných právních předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících částech, včetně vyjmenovaných příloh.

1. Při uzavírání kolektivní dohody (dále jen KD), v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní dohody vyplývajících a při změnách této kolektivní dohody smluvní strany vycházejí ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění, z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (ZP) a obecně závazných předpisů.
2. V případě zásadních organizačních změn Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje (dále jen HZS JHC) nebo zásadních změn obecně závazných předpisů bude tato kolektivní dohoda po dohodě smluvních stran v příslušných částech upravena, popřípadě bude její platnost ukončena.
3. Tato kolektivní dohoda se vztahuje na všechny zaměstnance HZS JHC.
4. Hovoří-li se v této kolektivní dohodě o:
  - a) zaměstnancích HZS JHC, jsou tím myšleni příslušníci ve služebním poměru a občanskí zaměstnanci v pracovním poměru
  - b) pracovním poměru, je tím myšlen služební poměr příslušníků i pracovní poměr občanských zaměstnanců
  - c) trvání pracovního poměru k HZS JHC, je tím myšlen i pracovní poměr k organizacím, jichž je HZS JHC nástupnickou organizací ze zákona, případně delimitací na základě usnesení vlády ČR a delimitačního protokolu
  - d) pracovním místě, je myšleno pracovní místo dle schválené systemizace služebních míst
  - e) pracovní době, rozumí se tím doba služby u příslušníků a pracovní doba u OZ.
5. Krajskou organizaci (KO) zastupuje její předseda  který je pověřen jednáním se zaměstnavatelem.

## II.

### Pracovněprávní nároky a podmínky

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění (dále jen ZSP) a jeho příslušnými prováděcími předpisy, zákoníkem práce (dále jen ZP) a vnitřními předpisy HZS JHC.

#### Článek 1 – závazky zaměstnavatele

1. Ředitel HZS JHC (dále jen krajský ředitel) uznává Krajskou organizaci Odborového svazu hasičů České Budějovice (dále jen KO) za představitele a zástupce všech zaměstnanců HZS JHC pro kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření, realizace a kontrola dodržování KD, vyjma těch zaměstnanců, kteří jsou sdruženi v Základní organizaci Odborové organizace Pro Libertate – HZS Jihočeského kraje. Tyto zaměstnance při kolektivním vyjednávání zastupuje tato základní organizace.
2. Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti, prováděné podle právních předpisů a této KD.
3. Zaměstnavatel nebude diskriminovat zaměstnance, domáhajícího se svých práv zákonným způsobem.
4. Zaměstnavatel bude vycházet vstřícně oprávněným nárokům odborových funkcionářů z řad zaměstnanců HZS JHC, zejména vytvářet příznivé podmínky pro výkon jejich funkce.
5. Zaměstnavatel bude při obsazování nových a volných míst postupovat dle příslušných ustanovení ZSP a metodiky GŘ.
6. Ztratí-li zaměstnanec zdravotní způsobilost k výkonu zaměstnání, zaměstnavatel se zavazuje nabídnout mu vhodné pracovní místo, pokud takové pracovní místo bude mít k dispozici.
7. Zaměstnavatel se zavazuje:
  - a) respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován
  - b) jednat s odborovými orgány o uzavření KD
  - c) spolurozhodovat, projednávat a informovat o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto KD
  - d) poskytovat členům KO a ZO OOPL informace, konzultace a doklady nutné pro uplatňování práv odborů podle právních předpisů a této KD
  - e) podávat členům KO a ZO OOPL, nebo jejich pověřeným zástupcům, požadovaná vysvětlení v rozsahu právních předpisů a této KD, přihlížet k jejich stanoviskům, návrhům a sdělovat jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů
  - f) poskytnout odborovým organizacím prostory pro práci a zasedání odborových orgánů s potřebným vybavením, užívání telekomunikačních prostředků, kopírovací techniky, kterou má zaměstnavatel k dispozici
  - g) poskytnout dopravní prostředky na společné akce zaměstnanců za úhradu provozních nákladů
  - h) informovat KO a ZO OOPL o organizačních změnách v případě novelizace organizačního řádu
  - i) minimálně 1x ročně vyhodnotit plnění ustanovení této KD společně s ředitelem ÚO a členy KO a ZO OOPL.

8. Povinnosti a práva občanských zaměstnanců budou konkrétně vymezeny v pracovním řádu zaměstnavatele, který schvaluje příslušný odborový orgán.
9. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem propuštěním podle § 42 ZSP (výpovědí podle § 52 ZP), nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel se všemi odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí. V případě odůvodněného nesouhlasného stanoviska některé z působících odborových organizací zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí a setrvá-li na svém stanovisku, uvede v odůvodnění rozhodnutí, kterým ukončí služební poměr (nebo ve výpovědi), jak se vypořádal s námitkami proti rozvázání pracovního poměru (služebního poměru) vznesenými v nesouhlasném stanovisku odborové organizace.
10. Převedení zaměstnance na jiné pracovní místo podle § 25 - 27 ZSP (podle § 41 ZP), převelení podle § 36 ZSP, zařazení do zálohy podle § 32 odst. 1 písm. a) ZSP, zproštění výkonu služby podle § 40 ZSP, projedná zaměstnavatel předem se všemi odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí. V případě odůvodněného nesouhlasného stanoviska některé z působících odborových organizací zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí a setrvá-li na svém stanovisku, uvede v odůvodnění rozhodnutí, jak se vypořádal s námitkami vznesenými v nesouhlasném stanovisku odborové organizace.
11. Organizace přihlédne k požadavkům jednotlivých zaměstnanců na výběr místa služebního působiště (místa výkonu práce), pokud tomu nebrání organizační, služební nebo jiné důvody. Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době a ve služebním poměru na dobu určitou dle § 10 ZSP.
12. Zaměstnavatel bude u členů níže uvedených odborových organizací zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účty odborových organizací:

ZO České Budějovice  
ZO Český Krumlov  
ZO Jindřichův Hradec  
ZO Písek  
ZO Prachatice  
ZO Strakonice  
ZO Tábor

Tyto srážky budou prováděny na základě dohody o srážkách z platu, uzavřené mezi odborovou organizací a jejím členem. Odborová organizace se přitom zavazuje dodržovat ustanovení zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění.

13. Případné propuštění zaměstnanců z organizačních důvodů podle § 42 odst. 3 písm. a) ZSP (podle § 52 písm. a) až c) ZP), projedná zaměstnavatel se všemi odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí, nejméně 3 měsíce předem.
14. Pracovní doba je upravena vnitřním předpisem, pokud bude tento novelizován, organizace projedná změny s odborovými organizacemi za účelem dosažení shody.
15. Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle plánu dovolených. Tento plán dovolených bude zpracován zaměstnavatelem a odsouhlasen odborovým orgánem nejpozději do 31.5. (§ 217 ZP).
16. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost občanského zaměstnance v práci s náhradou platu ve výši 100 % po dobu jeho zdravotní indispozice, nejvýše však v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce. V každém čtvrtletí v kalendářním roce vzniká nárok na jeden den indispozičního volna, pokud v daném čtvrtletí trvá pracovní poměr alespoň 2 měsíce. Nevýčerpané volno z předcházejícího

čtvrtletí lze převést pouze do následujícího čtvrtletí. Na pátý den indispozičního volna má nárok každý zaměstnanec po uplynutí zkušební doby, pokud v daném roce trvá pracovní poměr alespoň 2 měsíce. Tento den je možné čerpat v průběhu celého kalendářního roku, při zachování níže uvedených podmínek. Omluva se poskytuje z důvodu překážky v práci spočívající ve zdravotní indispozici zaměstnance, která mu brání ve výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance za těchto podmínek:

- a) zaměstnanec vyplní žádost pro udělení indispozičního volna, a to na formuláři žádanky o dovolenou, s tím, že slovo dovolená se přepíše na slovo indispoziční volno, nejvýše však v délce 2 pracovních dnů; žádost se případně vyplní dodatečně po telefonickém oznámení nadřízenému zaměstnanci
- b) vyplněný formulář schvaluje nadřízený zaměstnanec
- c) žadatel není povinen tuto překážku v práci prokazovat
- d) indispoziční volno může nový zaměstnanec čerpat až po uplynutí zkušební doby
- e) zaměstnanci, zaměstnaném na dohodu o provedení práce, nebo na dohodu o pracovní činnosti indispoziční volno nenáleží
- f) nevyčerpané indispoziční volno se nepřevádí do dalšího kalendářního roku.

### **Článek 2 – závazky odborových organizací (dále jen „OO“)**

1. OO budou svou činnost vykonávat tak, aby byl co nejméně narušován provoz zaměstnavatele.
2. Při projednávání otázek, týkajících se obou smluvních stran, budou OO zvat na svá jednání zaměstnavatele – ředitele nebo jím pověřeného zástupce.
3. OO budou informovat zaměstnavatele o své činnosti a stanoviscích prostřednictvím zápisů ze zasedání ZV a KO.
4. OO budou spolupracovat při zajišťování kulturní a sportovní činnosti zaměstnanců.
5. OO budou spolupracovat při zajišťování stravování zaměstnanců.
6. OO se budou aktivně zapojovat do spolurozhodovacího procesu při tvorbě a čerpání FKSP, dále pak při využívání rekreačních zařízení HZS JHC.
7. Členové ZV budou podporovat všechna odůvodněná projednaná opatření zaměstnavatele k zabezpečení jeho úkolů.

### **Článek 3**

1. Všechny smluvní strany vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír, za tím účelem se zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt, předcházet vzájemným sporům a vhodným způsobem je řešit.
2. Všechny smluvní strany se zavazují, že žádná ze smluvních stran, ani její členové nebo představitelé, nebudou diskriminovat žádné zaměstnance, zejména z důvodu jejich zdravotního stavu a obsahu jejich zdravotní dokumentace, pohlaví, rasy, náboženského vyznání, členství v odborech, národnosti nebo sociálního původu.

### III.

#### Služební příjem, plat

1. Zásady odměňování zaměstnanců HZS JHC řeší:
  - zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
  - nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
2. Organizace se zavazuje poskytovat služební příjem (plat) za předcházející měsíc 15. kalendářní den v měsíci a to převodem na účet u bankovního ústavu.
3. Každý zaměstnanec má právo nahlédnout do všech předpisů, které upravují odměňování, u pověřeného služebního funkcionáře na pracovišti.
4. Průměrný měsíční služební příjem (plat) v Kč je stanoven dle rozpisu závazných limitů a ukazatelů pro HZS Jihočeského kraje v aktuálním roce.
5. Osobní příplatek  
Jeho přidělování upravuje § 122 ZSP a § 131 ZP.
6. Zvláštní příplatek  
Okruh zaměstnanců, kterým je přidělován, jejich kategorizaci a rozmezí jeho výše, upravuje zákon č. 361/2003 Sb., dále zákoník práce § 129 a nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Jeho konkrétní výši pro jednotlivé kategorie zaměstnanců stanovují vnitřní předpisy.
7. Odměny  
Jejich přidělování upravuje § 123 ZSP a § 224 odst. 2 ZP.
8. Odměny k životním jubileím a při skončení pracovního poměru.  
Tyto odměny se vyplácejí ze mzdových prostředků organizace jako ocenění pracovních zásluh zaměstnance u příležitosti:
  - a) dovršení 50 let věku (pro příslušníky a občanské zaměstnance)
  - b) prvního skončení pracovního poměru po přiznání invalidity III. stupně nebo při prvním odchodu do starobního důchodu - vázáno na přiznání důchodu ne ukončení pracovního poměru (pouze pro občanské zaměstnance).Lze je poskytnout až do výše - při celkové době zaměstnání u HZS JHC:

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| od jednoho roku do 10-ti let ..... | 3.000,- Kč |
| od 10-ti do 20-ti let .....        | 4.000,- Kč |
| nad 20 let .....                   | 5.000,- Kč |

Odměny navrhuje ředitelé příslušných územních odborů HZS Jihočeského kraje a ředitel kanceláře ředitele HZS Jihočeského kraje po projednání s předsedy odborových organizací a schvaluje krajský ředitel HZS Jihočeského kraje.

Návrhy na odměnu dle bodu a) jsou předloženy na personální a mzdové pracoviště KŘ HZS Jihočeského kraje, a to formou seznamu zaměstnanců, kterým v daném roce vznikne nárok na výplatu odměny. Návrhy na odměnu dle bodu b) jsou předloženy na personální a mzdové pracoviště KŘ HZS Jihočeského kraje po předložení potvrzení o splnění podmínek pro udělení daru.

9. Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je přílohou příslušných nařízení vlády a systemizací služebních míst, a to na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje.

#### IV.

### Sociální podmínky zaměstnanců

#### 1. Závodní stravování

Organizace zajistí závodní stravování ve formě dvou hlavních jídel pro zaměstnance ve směně a jednoho hlavního jídla pro zaměstnance denní směny. Zaměstnancům se poskytují stravenky Gastro Pass. Zaměstnancům denní směny lze druhé hlavní jídlo poskytnout, pokud jsou zařazeni k výkonu služební pohotovosti v místě výkonu služby ve směně nebo k výkonu vyčleněných funkcí a činností nebo pokud vykonávají nařízenou práci přesčas.

Konkrétní výše příspěvku a hodnota stravenky je uvedena v příloze č. 1 (Zásady), čl. Stravování.

2. Organizace umožní příslušníkům s nerovnoměrně rozvrženou dobou služby, prostřednictvím pověřeného zaměstnance, nákup občerstvení, pokud toto není zajištěno závodním stravováním.
3. Pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky a důchodce – bývalé zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidity III. stupně nebo do prvního ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, zaměstnavatel umožní rekreaci v podnikových rekreačních zařízeních. Bližší podmínky upravují pravidla hospodaření s FKSP.
4. Organizace umožní příslušníkům zařazeným na denní směně fyzickou přípravu, rehabilitaci a rekondiční program v rámci pracovní doby v rozsahu 2 hodiny týdně.
5. Organizace bude vytvářet podmínky, pro příslušníky ve směně k možnosti nácviku disciplin zkoušky fyzické způsobilosti, požárního sportu a sportovních odvětví v rámci fyzické přípravy dle plánu školení a výcviku dle vyhlášky MV č.247/2001 Sb. a pokynu GŘ HZS ČR č.58/2008.

#### V.

### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

1. Zaměstnavatel zorganizuje na všech pracovištích a zařízeních roční prověrku BOZP za účasti odborových orgánů, a to 1x ročně ve smyslu § 103 odst. 2 ZP a § 88 písm. a) ZSP.
2. Závěrečná zpráva o výsledku proverek a harmonogramu odstranění závad zjištěných při prověrkách budou předloženy odborovému orgánu k projednání.
3. Zaměstnavatel seznámí v rámci ročních proverek BOZP odborový orgán se způsobem, rozsahem a termíny školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje, mycí, čistící a desinfekční prostředky bezplatně v souladu s vnitřním předpisem.
5. Zaměstnavatel přizve odborového funkcionáře pověřeného ZV OSH příslušného územního odboru k vyšetřování příčin vzniku pracovního úrazu a sepsání záznamu o úrazu.

6. Členem komise, pro vyšetřování příčin vzniku pracovního úrazu, jmenované při HZS JHC, za OSH, je pan [REDACTED] v případě nutnosti jej zastupuje p. [REDACTED], v případě jejich nepřítomnosti je zastupuje předseda místně příslušné ZO OSH. Členem komise pro zjišťování příčin škod způsobených zaměstnancem zaměstnavateli, jmenované při HZS JHC, za OSH, je p. [REDACTED] v případě nutnosti jej zastupuje p. [REDACTED], v případě jejich nepřítomnosti je zastupuje předseda místně příslušné ZO OSH. Tyto komise jsou jmenovány pokynem krajského ředitele.
7. Zaměstnavatel se zavazuje do tří měsíců ode dne uzavření této KD rozšířit komise uvedené v předchozím odstavci o jednoho zástupce ZO OOPL.
8. Zaměstnavatel projedná způsob a rozsah náhrady škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovým orgánem a poškozeným zaměstnancem do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu nebo onemocnění z povolání dozvěděl.
9. Odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uhradí zaměstnavatel v souladu s platnými právními předpisy.
10. Zaměstnavatel je povinen funkcionářům odborových organizací a pracovníkům vyššího odborového orgánu vykonávajícím kontrolu nad dodržováním pracovních předpisů a předpisů o BOZP a hygieně práce, o stravování a závazků vyplývajících z této KD:
  - umožnit vstup na pracoviště
  - poskytnout jim potřebné informace a podklady
  - podat zprávu o tom, jaká opatření učinil k odstranění zjištěných závad.

## VI.

### Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel umožní zvyšování kvalifikace zaměstnanců formou kombinovaného či presenčního studia dle potřeby organizace. Vzájemné podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se stanoví v souladu s platnými předpisy.
2. Zaměstnavatel v těchto případech poskytne studijní volno pro občanské zaměstnance dle ZP, a pro příslušníky ve služebním poměru dle ZSP.

## VII.

### Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

1. Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují využívat prostředků FKSP účelně a v souladu se zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a rozpracované v zásadách pro hospodaření s prostředky FKSP ve prospěch zaměstnanců a podle schválených rozpočtů. Rozpočty a zásady FKSP jsou nedílnou součástí této KD (příloha č. 1).
2. Základní příděl do FKSP činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.
3. Správcem fondu je ředitel HZS Jihočeského kraje. Zásady pro používání fondu stanoví správce fondu a rozpočet FKSP HZS Jihočeského kraje schvaluje správce fondu a předseda KO OSH se zástupcem ZO OOPL. Rozpočty FKSP jednotlivých ÚO schvalují svými podpisy ředitel ÚO společně s předsedou ZO.

## VIII.

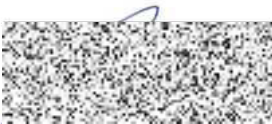

### Závěrečná ustanovení

1. Organizace bude vytvářet podmínky pro uvolňování zaměstnanců – funkcionářů OO na zasedání, semináře, školení a konference odborových orgánů.
2. Organizace vytvoří podmínky pro činnost OO, a to v souladu s ustanovením § 276 a násl. ZP a § 197 a násl. ZSP.
3. Organizace může poskytnout, po předchozí dohodě, dopravní prostředek pro dopravu na sportovní akce směřující k udržení fyzické zdatnosti zaměstnanců, organizované odborovou organizací nebo sportovním klubem v rámci HZS příp. IZS.
4. Neplnění povinností a závazků dohodnutých v této KD je považováno za porušení právních předpisů.
5. Tuto kolektivní dohodu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
6. Tato kolektivní dohoda nabývá platnosti dnem 25. 1. 2024. Jejím podpisem se ruší platnost předchozí kolektivní dohody.

Dne 25. 1. 2024

Za ZV OSH v Č. Budějovicích 

Za ZV OSH v Prachaticích  

Za ZV OSH v Č. Krumlově  

Za ZV OSH ve Strakonících  

Za ZV OSH v J. Hradci  

Za ZV OSH v Táboře 

Za ZV OSH v Písku  

Za ZO OOPL v Českých Budějovicích  

Za zaměstnavatele  