

Odborový svaz Stavba České republiky



**Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy**



Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice



**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
VYŠŠÍHO STUPNĚ
na roky 2005 – 2007**



Prosinec 2004

Kolektivní smlouva vyššího stupně

Odborový svaz Stavba České republiky

se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2

zastoupený jeho předsedou

panem Stanislavem Antonivem

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy

se sídlem v Praze 3, Nám. W. Churchilla 2

zastoupený jeho předsedou

panem Janem Rejským

na straně jedné

a

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice

se sídlem v Praze 1, Národní třída 10

zastoupený jeho prezidentem

panem Ing. Václavem Matyášem

na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně:

A. Předmět smlouvy, rozsah platnosti

Článek 1

Předmětem smlouvy je stanovení a upřesnění podmínek týkajících se pracovněprávních vztahů, mzdových, sociálních a dalších nároků zaměstnanců, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále upravuje práva a povinnosti smluvních stran a způsob jejich spolupráce.

Článek 2

Smlouva je závazná pro smluvní strany, subjekty, které zastupují, tj. zaměstnavatele a jejich právní nástupce, jejich zaměstnance, příslušné odborové orgány a jejich právní nástupce.

B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací

Článek 3

- a) Odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.
- b) Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům konání voleb příslušných odborových orgánů a vytvořit příslušným odborovým orgánům na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- c) Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena příslušného odborového orgánu je jiným úkonem v obecném zájmu.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat hrazení nákladů na potřebné podklady a bližší určení nezbytně nutného rozsahu pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu činnosti členů příslušného odborového orgánu.

- d) Členové příslušného odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvyhodněni.

Článek 4

- a) Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro jejich účast na odborových schůzích, konferencích, sjezdech, školeních a zahraničních stážích nebo k provedení některých administrativních a technických prací, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
- b) Odborový orgán, pro který byl krátkodobě uvolněný zaměstnanec činný nebo z jehož podnětu byl uvolněn, je povinen uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy,

pokud se nedohodnou na upuštění od úhrady. Úhrada se neposkytuje, jestliže zaměstnanec po souhlasu zaměstnavatele nahradí zmeškanou práci nebo v případě, že uvolnění bezprostředně souvisí s činností zaměstnavatele.

V podnikové kolektivní smlouvě je možno sjednat upuštění od úhrady i z jiných důvodů.

- c) Dlouhodobě uvolněným zaměstnancům k výkonu odborové funkce, na základě rozhodnutí příslušného odborového orgánu podle vyhl. č. 172/1973 Sb., poskytne zaměstnavatel pracovní volno na celou pracovní dobu nebo její část, a to po celé funkční období nebo na jeho část. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí odměnu stanovenou příslušným odborovým orgánem. Odborová organizace výši této odměny zaměstnavateli refunduje, s výjimkou pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem na činnosti podle článku 3 a - c). Upuštění od úhrady pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění za tyto zaměstnance zaměstnavatelem může být dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě.
- d) Vrátili-li se do práce zaměstnanec po skončení výkonu odborové funkce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, nedohodnou-li se jinak.

Článek 5

- a) Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění jejich povinností vstup na svá pracoviště po předchozím ohlášení se zástupci zaměstnavatele. K plnění těchto povinností zaměstnavatelé poskytnou potřebné informace, konzultace a doklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání.

Funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu ustanovení § 25c, odst. 6 ZP.

- b) Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat sociálně - ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti. Smluvní strany se budou informovat o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům především v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.
- c) Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o
 1. vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
 2. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 3. převodu podle § 249 ZP,
 4. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 5. pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,

6. zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP,
 7. stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 8. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté ZP.
- d) Informováním se rozumí předání nezbytných podkladů, poskytnutí potřebných informací a konzultací příslušnému odborovému orgánu.

Příslušný odborový orgán má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

Lhůty pro předkládání informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 6

- a) Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem zejména
1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 2. normování práce podle zvláštního zákona,
 3. změny organizace práce,
 4. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
 5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
 7. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
 8. převod podle § 249 ZP,
 9. opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP,
 10. otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté ZP.
- b) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody. Projednání bude dokumentováno zápisem. K projednání poskytuje zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu informace, konzultace a doklady a v rámci svých možností přihlíží k jeho stanoviskům.
- c) Pokud zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem dosáhnou shody v otázkách uvedených v odstavci a) pod body 3.,4.,5.,6.,7., lze je upravit dohodou.
- d) Příslušný odborový orgán je povinen vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob tohoto informování a rozsah úhrady nákladů na toto informování zaměstnavatelem.

Článek 7

Příslušný odborový orgán bude spolurozhodovat kromě zákonem stanovených případů i v dalších případech dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě, které se netýkají pracovněprávních vztahů.

Spolurozhodováním se rozumí předchozí souhlas příslušného odborového orgánu k opatřením, která zaměstnavatel s právní účinností hodlá provést.

Článek 8

Příslušné odborové orgány mají právo kontroly v rozsahu daném ZP v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.

Článek 9

Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru tomuto členovi příslušného odborového orgánu.

Příslušný odborový orgán bude informovat zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje toto ustanovení. O změně jej bude informovat do 7 kalendářních dnů.

C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům

Článek 10

- a) K předcházení a odstraňování sporů v pracovní, mzdové a sociální oblasti mohou zaměstnanci podávat stížnosti, podněty, upozornění nebo vůči zaměstnavateli uplatňovat požadavky.
- b) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s příslušným odborovým orgánem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- c) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Článek 11

Při řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany ustavit smírčí orgán. Tímto postupem není dotčeno právo smluvních stran postupovat při řešení kolektivních sporů podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

D. Pracovněprávní vztahy

Článek 12

Pracovní podmínky

- a) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým zajistí pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a ženám také s ohledem na jejich mateřské povinnosti.
- b) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.
- c) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.
- d) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci c), pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.
- e) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.
- f) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením

měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

- g) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.
- h) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- i) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.
- j) Shora uvedenou zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele a budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy.
- k) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- l) Zaměstnanci jsou povinni zejména
 - pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci,
 - plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
 - dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
 - řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni zejména

1. řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,
2. v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,
3. vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu zaměstnanců podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,

4. vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
 5. zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázi, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností,
 6. zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.
- m) Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle zákona o zaměstnanosti, přednostně obsazovat místa uvedená v seznamu volných pracovních míst vyhrazených pro občany se změněnou pracovní schopností především svými zaměstnanci, u nichž nastala změna pracovní schopnosti.
- n) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství a všichni zaměstnanci, kteří budou provádět rizikové práce, byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanci podrobili vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy v případech stanovených orgány státní zdravotní správy. Totéž platí pro výkon činností vymezených zvláštními předpisy. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby. Zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Zdravotní prohlídky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel.
- o) Zaměstnavatel je povinen uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem pracovní smlouvu ve smyslu § 32 ZP či jinou smlouvu, ve které písemně dohodne vedle náležitostí uvedených v § 29 ZP další podmínky, na kterých mají její účastníci zájem.
- p) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:
1. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 2. bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 3. nárok na délku dovolené na zotavenou, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
 4. údaj o výpovědních dobách,
 5. údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
 6. stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

- q) Informace uvedené v odstavci p) pod body 3),4),6) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovněprávní předpis nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Povinnost písemně informovat zaměstnance se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc.

- r) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem 1.3.2004, se řídí dosavadními předpisy.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Článek 13

Pracovní doba

- a) Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.
- b) Délka pracovní doby zaměstnanců
1. pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
 2. s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
 3. s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
 4. mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin,
 5. vykonávajících práce na pracovištích s chemickými karcinogeny a práce v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity činí nejvýše 33,5 hodin týdně.

Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle odstavců a) a b).

- c) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.
- d) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne.
- e) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě.

- f) Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- g) Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.
- h) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.
- i) V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatňovat pružnou pracovní dobu.

Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.

- j) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce.

Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

- k) Zaměstnancům, při jejichž práci dochází ke zvlášť silnému znečištění, bude část doby potřebná k osobní očištění po skončení práce započítávána do pracovní doby.

Okruh zaměstnanců a rozsah doby potřebné k osobní očištění, který bude započítán do pracovní doby, lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

- l) Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, další přestávky v práci.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit podmínky, rozsah a okruh zaměstnanců, kterých se to bude týkat.

Článek 14

Práce přesčas

- a) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

- b) Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

- c) Konat práce nad uvedený rozsah lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec.
- d) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně.
- e) V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví ZP.
- f) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, může být v kolektivní smlouvě nebo na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem stanoveno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucí a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- g) V kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- h) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat
 - mladistvé,
 - těhotné ženy,
 - ženy pečující o děti mladší než jeden rok,
 - zaměstnance, u nichž byla zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
 - zaměstnance, pokud by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem.
- i) Práci přesčas nelze nařídít zaměstnancům s kratší pracovní dobou (§ 86 odst. 1 ZP). Práci přesčas je u nich práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.
- j) Celkový rozsah přesčasové práce pro zaměstnavatele, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště a jeho případné překročení stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

Článek 15

Noční práce

- a) Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.
- b) Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- c) Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

- d) Noční práci nesmí konat mladiství, s výjimkou podle § 166 odst. 1) ZP.
- e) Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně to platí o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí.
- f) Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem
1. před zařazením na noční práci,
 2. pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 3. kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

Článek 16

Pracovní pohotovost

- a) Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.
- b) Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit.

V podnikové kolektivní smlouvě lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

- c) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.
- d) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zákona o mzdě.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat odměnu za pracovní pohotovost vyšší.

Článek 17

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby.

Článek 18

Dovolená na zotavenou

- a) Základní výměra dovolené činí 4 týdny. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit výměru dovolené nad rámec stanovený v § 102 odst. 1 ZP.

- b) Smluvní strany předpokládají, že od 1.1.2007 se výměra dovolené prodlouží o jeden týden za podmínek, které budou smluvními stranami dohodnuty.
- c) Dodatková dovolená se poskytne za podmínek a v rozsahu stanoveném v § 105 ZP.
- d) Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou podle § 85 ZP, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden.

Pro účely další dovolené se stanovuje období s nižší potřebou práce na období od 1. prosince do 31. března.

V období s nižší potřebou práce nesmí přerušení výkonu práce v kalendářním měsíci přesáhnout 15 pracovních dní.

Okruh zaměstnanců, kteří na další dovolenou mají nárok, lze zpřesnit v podnikových kolektivních smlouvách nebo ve vnitřním předpisu.

- e) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.
- f) Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.
- g) Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němu trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.
- h) Zaměstnavatel může v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny.
Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům zpravidla tři měsíce před jejím počátkem, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak. Změnu může provést pouze po dohodě s příslušným odborovým orgánem.
- i) Nástup dovolené zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou určuje zaměstnavatel zpravidla na období s nižší potřebou práce. Bližší podmínky nástupu dovolené lze stanovit v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 19

Překážky v práci

Důležité osobní překážky v práci

- a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený v nař. vl. č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, a to:

- další den při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
 - další dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu příslušných ustanovení ZP,
 - další tři dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků.
- b) V podnikových kolektivních smlouvách lze dále dohodnout další pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména :
- k vlastní promoci zaměstnance,
 - k přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení (maximálně 1x za rok),
 - jeden den při narození dítěte manželce (družce).

Článek 20

Ukončení pracovního poměru

- a) Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců v souladu s § 52 ZP, je zaměstnavatel povinen :
1. před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán a projednat s ním za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu potřebné informace a podklady,
 2. současně písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních shora uvedených, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí příslušnému odborovému orgánu,
 3. prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem. Jedno vyhotovení této zprávy doručí příslušnému odborovému orgánu. Příslušný odborový orgán má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce,

4. v případě, že u něj není ustaven nebo nepůsobí příslušný odborový orgán, plnit povinnosti uvedené shora pod body 1),2),3) vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká,
 5. sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle bodu 3).
- b) Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle odst. 3. příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.
- c) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku.
- Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní lhůty tří měsíců, bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.
- d) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dohodnuté v podnikové kolektivní smlouvě
- Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní lhůty dvou měsíců bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.
- e) Zaměstnancům, kteří pracují pod zemí hornickým způsobem a jsou uvolňováni z pracovišť z důvodů dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby, nabídne zaměstnavatel podle svých možností nové pracovní zařazení přiměřené jejich zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Není-li to možné, zprostředkuje pro ně rekvalifikaci, projeví-li o to zaměstnanci zájem.

Článek 21

Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o zvyšování kvalifikace a o rekvalifikaci zaměstnanců. Za tím účelem zaměstnavatel:

- a) poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školení v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace (tím se rozumí i její získání nebo rozšíření), které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a o rekvalifikaci z důvodů nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- Pracovní úlevy a hmotné zabezpečení se poskytnou v rozsahu stanoveném vyhláškou MŠ ČR č. 140/1968 Sb., v platném znění,
- b) může umožnit studium nebo školení, jedná-li se o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace pro potřeby zaměstnance. V tomto případě zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školícího

střediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

E. Zaměstnanost

Článek 22

Smluvní strany se zavazují :

- a) pokud to bude potřebné, společně se zasazovat o zpracování programů rekvalifikace zaměstnanců stavebních profesí,
- b) prostřednictvím Regionálních pracovišť SPS a Oblastních pracovišť OS společně projednávat s úřady práce řešení aktivní politiky zaměstnanosti stavebních profesí podle specifických podmínek jednotlivých regionů,
- c) věnovat zvýšenou pozornost zaměstnávání obtížně umístitelných občanů, zejména zdravotně postižených, absolventů škol a mladistvých.

Článek 23

Zaměstnavatelé jsou povinni plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnávají v pracovních vztazích podle ZP. To neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě , která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle ZP. Zabezpečení prací nad svoji kapacitu nebo speciální dodávky mohou zaměstnavatelé zajišťovat subdodavatelsky.

Článek 24

Při skončení pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst.1, písm. a) až d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů lze na základě žádosti zaměstnance odložit splácení finančních pohledávek z titulu půjček, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, po dobu, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce, pokud se nedohodnou jinak.

F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

Článek 25

Základní zásady

Mzda se především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

Článek 26

Nominální mzda

Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat růst nominálních mezd. Růst nominálních mezd je předmětem kolektivního vyjednávání především na úrovni zaměstnavatelů a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.

Článek 27

Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

- a) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
- b) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- c) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- d) Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.
- e) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Článek 28

Zařazování zaměstnanců

- a) Podkladem pro zařazování zaměstnanců do příslušného tarifního stupně je, při uplatnění dvanáctistupňového systému, „Sborník pracovních činností ve stavebnictví“ (MP ČR, 1992) nebo „Katalog prací podle povolání a stupňů“ (REVA / OLIVA, 1996) nebo příloha č. 1 k nařízení vlády č. 333/1993 Sb., v platném znění.
- b) Uplatní-li zaměstnavatel odlišný tarifní systém, bude zařazovat zaměstnance do tarifních stupňů na základě sjednaného druhu práce v souladu s příklady

pracovních činností uvedenými v podnikovém katalogu pracovních činností, nebo jiném předpisu upravujícím zařazování pracovních činností.

Článek 29

Tarifní soustava

a) Při odměňování zaměstnanců budou zaměstnavatelé vycházet z této tarifní soustavy a dalších podmínek dále uvedených.

Výše mzdového tarifu v jednotlivých stupních je minimální a v podnikových smlouvách může být dohodnuto pouze navýšení.

Minimální mzdové tarify Stanovená týdenní pracovní doba

Tarifní stupeň	40 hod/týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	38,75 hod/týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	37,5 hod/týden Mzdový tarif (Kč/hodina)	Mzdový tarif (Kč/měsíc)
1	42,50	44,00	45,40	7.185
2	44,40	45,90	47,40	7.700
3	47,30	48,80	50,50	8.200
4	51,40	53,00	54,80	8.900
5	56,00	57,80	59,70	9.700
6	62,30	64,30	66,50	10.800
7	69,80	72,10	74,50	12.100
8				13.500
9				14.900
10				16.400
11				17.900
12				19.400

b) Uplatnění jiné tarifní soustavy :

V případě, že zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatní odlišnou tarifní soustavu s nižším nebo vyšším počtem stupňů, nejnižší stupeň musí svojí hodnotou odpovídat nejméně hodnotě prvního tarifního stupně uvedeného v čl. 29 odst. a). Ostatní stupně stanoví tak, aby bylo možné kteroukoliv používanou pracovní činnost ohodnotit mzdovým tarifem srovnatelným svou výší s uvedenou dvanáctistupňovou tarifní soustavou.

Článek 30

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

- a) Za dobu práce přesčas v pracovním dni přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, nejméně ve výši 50 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

- b) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odst. a).
- c) Pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší. V kolektivní nebo pracovní smlouvě lze sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně sjednán v rámci stanoveného limitu práce přesčas (8 hodin týdně, 150 hodin v kalendářním roce) nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.

Článek 31

Mzda a náhrada mzdy za svátek

- a) Za dobu práce ve svátek

1. leden	28. září
pondělí velikonoční	28. říjen
1. květen	17. listopad
8. květen	24. prosinec
5. červenec	25. prosinec
6. červenec	26. prosinec

přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Článek 32

Mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

- a) Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 7,- Kč za každou hodinu odpracovanou za uvedených podmínek. Tento příplatek poskytne zaměstnavatel

zaměstnancům za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 333/1993 Sb., v platném znění, týkajících se příplatků za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

- b) Za dobu konání zdravotně vysoce rizikové práce za použití izolačních dýchacích přístrojů (např. dýchací přístroje s kapalným kyslíkem, kovový skafandr, azbestový ochranný oblek, potápěčský přístroj) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 30,- Kč za každou započatou hodinu.

Článek 33

Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 7,- Kč za každou odpracovanou hodinu. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

Článek 34

Příplatky za práci v odpolední směně, o sobotách a nedělích, za vedení čet, za práci ve výškách, řidičům, případně další, mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 35

Odměna za pracovní pohotovost

- a) Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15 % jeho průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pohotovosti, a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pohotovosti.
- b) Při pracovní pohotovosti na pracovišti přísluší zaměstnanci za každou hodinu pohotovosti odměna nejméně ve výši 50 % jeho průměrného hodinového výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 100 % jeho průměrného hodinového výdělku.
- c) Odměna za pracovní pohotovost náleží vedle mzdy podle vykonávané práce, ale nepřísluší po dobu vykonávané práce.

Článek 36

Mzda při výkonu jiné práce

- a) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu
1. ohrožení nemocí z povolání,
 2. karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem,
 3. odvrácení živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků,
 4. prostoje, který zaměstnanec nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku. Okruh důvodů podle bodu 1 až 4 lze v podnikové kolektivní smlouvě rozšířit o další důvody převedení na jinou práci a pro tyto další důvody lze sjednat jinou výši doplatku ke mzdě.

- b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
- c) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

Článek 37

Mzdové formy

V průběhu kolektivního vyjednávání jsou předmětem projednávání mzdové formy a další pohyblivé složky mzdy.

Článek 38

Normování práce

- a) Zaměstnavatel může určit množství práce a požadované tempo. Přitom je povinen vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo lze stanovit též normou spotřeby práce.
- b) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky uvedené v odstavci a) a předpoklady pro uplatnění norem spotřeby práce byly vytvořeny před zahájením práce. Zaměstnavatel je rovněž povinen seznámit zaměstnance s požadovaným množstvím práce, s pracovním tempem, případně s normami spotřeby práce před zahájením práce, a nesmí je zpětně měnit.
- c) Množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změny norem spotřeby práce určuje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

Článek 39

Odměny k životním a pracovním výročím

Zaměstnancům je možno poskytovat odměny při příležitosti významných životních nebo pracovních výročí (50 let věku, první odchod do důchodu apod.), a to zejména podle výkonu práce zaměstnance. Výše odměn a podmínky vyplácení lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanovit ve mzdovém předpisu.

Článek 40

- a) Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy, při respektování zákona o ochraně osobních údajů, provede měsíčně formou srážky ze mzdy odvod členského odborového příspěvku zaměstnance – člena OS a zašle jej na účet odborové organizace.

- b) Bližší podmínky předání potvrzení o výši sražených členských odborových příspěvků členů, kteří využijí daňové úlevy, lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

Článek 41

Zaměstnavatelé se zavazují soustavně vytvářet podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce a za tím účelem :

Budou projednávat s příslušným odborovým orgánem, příp. se zástupci zaměstnanců pro BOZP, všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vytvoří v dohodě s příslušným odborovým orgánem účinný systém BOZP a zabezpečí jeho realizaci. Systém musí obsahovat zejména :

1. program výchovy a vzdělávání všech zaměstnanců v oblasti BOZP, včetně zajištění naplnění seznamovací povinnosti ve smyslu platných právních předpisů,
2. zhodnocení všech profesionálních rizik u zaměstnavatele a konkrétní opatření k jejich předcházení, odstranění, příp. k omezení jejich působení s cílem minimalizace ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
3. způsob soustavně prováděné a prokazatelné kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, zejména :
 - zajištění pravidelných kontrol, revizí, údržby a oprav strojů a zařízení v předepsaných lhůtách (vlastní regulativ),
 - zajištění vhodnosti a nezávadnosti strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a náradí pro příslušné práce ve smyslu příslušného právního předpisu (včetně návodu k obsluze v mateřském jazyce obsluhy a prokazatelného poučení obsluhy),
 - zajištění zvláštní odborné způsobilosti obsluhy tam, kde je to právním předpisem stanoveno,
 - umístění odpovídajících bezpečnostních značek a zavedení signálů poskytujících informace nebo instrukce týkající se BOZP včetně seznámení zaměstnanců,
 - zajištění uspořádání a vybavení pracovišť a pracovního prostředí tak, aby pracovní podmínky zaměstnanců odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům,
 - dodržování zákazů některých prací,
 - organizování prací a pracovních postupů podle právního předpisu,
4. konkrétní odpovědnost všech zaměstnanců za plnění úkolů a povinností v oblasti BOZP; při jejich neplnění se uplatní snížení pohyblivé složky mzdy až po její odnětí,

5. způsob šetření příčin pracovních úrazů v souladu s platným právním předpisem a uplatnění opatření zabraňujících jejich opakování, včetně šetření úrazů na pracovištích v zahraničí, přičemž zaměstnavatel :
 - ohlásí vznik úrazu příslušné odborové organizaci OS (smluvní strany doporučují, aby v podnikových kolektivních smlouvách bylo uvedeno jméno a telefon odpovědné osoby z příslušné odborové organizace),
 - u smrtelných a závažných úrazů ohlásí událost odborové inspekci práce OS; za závažný se pro tyto účely považuje úraz, kdy poškození zdraví vyžaduje hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní (§ 3 odst. 1 písm. e) nařízení vlády č. 494/2001 Sb.),
6. způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich projednávání v odškodňovací komisi, která bude k tomuto účelu ustavena:
 - závěry komise musí být projednány s příslušným odborovým orgánem; pokud u zaměstnavatele nepůsobí, projednají se závěry komise se zaměstnancem nebo jeho zástupcem a písemně budou oznámeny postiženému nebo pozůstalým, a to do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu, resp. ohlášení nemoci z povolání, příp. ode dne, kdy se zaměstnavatel o vzniku úrazu dozvěděl,
 - v případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při léčení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ponese náklady v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel,
 - při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se sjednává, že zaměstnavatel bude za rozhodné období považovat předchozí kalendářní rok, pokud to bude pro zaměstnance výhodnější,
7. seznam prací a profesí, u kterých bude nutno zjišťovat zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu jejich práce, včetně termínů předepsaných preventivních lékařských prohlídek,
8. seznam pracovišť, pracovních činností a podmínek (regulativ) pro věcné poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, včetně pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů hrazených zaměstnavatelem,
9. seznam prací a pracovišť zakázaných ženám, těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým zaměstnancům,
10. seznam zaměstnanců provádějících rizikové práce, včetně vedení evidence jejich expozice a termínů stanovených lékařských prohlídek,
11. vnitropodnikový předpis pro poskytování ochranných nápojů ve smyslu nařízení vlády č. 178/2001 Sb., v platném znění,
12. zajistí zástupcům základní organizace OS na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti placené pracovní volno v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem,
13. zajistí účinnou kontrolu zaměstnanců, kteří pracují osamoceně; zejména nepřipustí, aby bez přítomnosti další osoby prováděli práce, u nichž to předpisy přímo zakazují (např. práce ve stavebních jámách, rýhách, studnách, zásobnících, ve výškách, sváření v místech s nebezpečím výbuchu nebo požáru).

Článek 42

- a) V podnikové kolektivní smlouvě se doporučuje dohodnout, že zaměstnavatel pro zvýšení sociální jistoty zaměstnanců úrazově připojistí všechny zaměstnance pro pracovní činnosti doma i v zahraničí.

Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci vysílanému na pracovní cestu do zahraničí informaci o možnosti připojištění bez ohledu na to, zda připojištění bude hradit zaměstnavatel či zaměstnanec.

- b) Veškeré náklady, související s pracovním úrazem nebo s pracovní neschopností, vzniklé v souvislosti s plněním pracovních úkolů v zahraničí nebo v přímé souvislosti s nimi, které nebude hradit pojišťovna (např. převoz nemocného, pobyt zaměstnance v nemocnici aj.), uhradí v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel v plné výši z vlastních zdrojů nebo z plnění pojišťovny, u které zaměstnanec pojistil. Ustanovení se nevztahuje na případy, kdy k pracovnímu úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Smluvní strany doporučují, aby zaměstnavatel sjednal a uhradil pro zaměstnance pojištění léčebných výloh při pracovní cestě do zahraničí.

- c) Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout plnění uvedená v § 197 ZP. Částky jednorázového odškodnění pozůstalým uvedené v § 200 odst. 1 ZP se zvyšují:

manželu o 20 000,- Kč

dítěti o 20 000,- Kč

- d) Jednorázové odškodnění ve stejné výši jako manželu přísluší i druhu, který trvale žil s poškozeným a společně uhrazovali náklady své potřeby.

V podnikových kolektivních smlouvách mohou být stanoveny částky vyšší.

- e) Smluvní strany doporučují, aby zaměstnavatel poskytl :

v případě pracovního úrazu s trvalými následky vedoucími ke snížení výdělkových možností zaměstnance

1. v případě, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance, jednorázový příspěvek ve výši 50 000,- Kč,
2. v případě, že k úrazu došlo spoluzaviněním zaměstnance, jednorázový příspěvek v procentuální výši z částky pod bodem 1. podle míry spoluzavinění, minimálně 10 000,- Kč.

Jednorázový příspěvek se neposkytne v případě, kdy k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého.

- f) Ke zvýšení úrovně úrazové prevence na pracovištích se doporučuje dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě, aby zaměstnavatel poskytl pověřeným zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro školení organizované odborovými orgány placené pracovní volno, včetně dohody o způsobu úhrady školení.

Článek 43

V rámci kontroly nad stavem BOZP zaměstnavatel umožní pověřeným funkcionářům OS (ZO a odborové inspekci práce):

- a) Kdykoliv řádně ohlášený vstup na pracoviště zaměstnavatele a poskytne jim veškeré potřebné informace včetně listinných podkladů týkající se BOZP (§§ 22 a 136 ZP), a to i v případech, kdy není ustavena odborová organizace a u zaměstnavatele zároveň nejsou ustaveni zástupci zaměstnanců pro BOZP.
- b) Prošetřovat všechny stránky BOZP, případně umožní přizvat externí odborné poradce nebo odborné organizace, které provádějí měření rizikových faktorů v pracovním prostředí, zejména je-li to nezbytné pro zjištění příčin smrtelných a závažných pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiného poškození zdraví z práce.
- c) Účast při provádění prověrek BOZP a kontrol prováděných na tomto úseku státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů v pracovním prostředí.

Článek 44

Zaměstnavatel provede 1x ročně, pokud možno v prvním pololetí roku, za účasti odborového orgánu, příp. zástupců zaměstnanců pro BOZP, komplexní prověrku stavu bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pracovního prostředí na všech pracovištích; u zjištěných závad stanoví termíny a osobní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěrů realizace prověrky projedná za účasti zástupce odborového orgánu, případně zástupce zaměstnanců pro BOZP.

Článek 45

Obě smluvní strany se dále zavazují :

- a) Spolupracovat na postupné tvorbě a novelizaci předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- b) Navrhovat pro zaměstnavatele daňové úlevy, jestliže prokazatelně zlepší pracovní podmínky a životní prostředí.
- c) Společně se podílet na organizování výchovně vzdělávacích akcí v oblasti BOZP.

H. Péče o zaměstnance

Článek 46

Zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat zákonná ustanovení a platné předpisy zabezpečující podmínky pro reprodukci pracovní síly, zejména v oblastech sociální, hygienické, zdravotní, ubytovací, rehabilitační a lázeňské péče, dále závodního stravování a dopravy do zaměstnání. Odborové organizace budou v těchto oblastech poskytovat podporu konkrétním opatřením zaměstnavatele, případně další součinnost.

Takové závazky se dohodnou v podnikových kolektivních smlouvách. Obě smluvní strany ve vzájemné součinnosti zabezpečí kontrolu dodržování platných předpisů v uvedených oblastech.

Článek 47

- a) Zaměstnavatel s odbory podpoří vytváření sociálního nebo jiného fondu, pokud jeho tvorbu budou zaměstnanci požadovat. V tomto případě předloží svému příslušnému orgánu (např. valné hromadě) návrh na jeho zřízení.

Zaměstnavatel a příslušný odborový orgán sestavuje návrh rozpočtu a čerpání sociálního fondu.

- b) Pokud zaměstnavatel nevytvoří sociální fond, specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst. 2, písm. j) z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.
- c) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci dar ve smyslu § 20 odst. 8) z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění, na financování vzdělání, na účely sociální, kulturní, zdravotnické, tělovýchovné a sportovní, jehož výše bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 48

- a) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a zabezpečit vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti. V případech, kdy nelze takto stravování zajistit, bude zaměstnavatel hledat vhodné náhradní řešení.
- b) Zaměstnavatel hradí výdaje na provoz vlastního zařízení závodního stravování. Za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů.
- c) Pokud zaměstnavatel nezajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, hradí příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů v maximální výši umožněné § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, pro uplatnění těchto příspěvků do nákladů.

Článek 49

Zaměstnavatelé smluvně zajistí podle z. č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, poskytování potřebné závodní zdravotní péče pro své zaměstnance ve zdravotnických zařízeních.

Článek 50

Zaměstnavatelé umožní zdravotní rehabilitaci pro vybraný okruh zaměstnanců, stanovený na základě lékařského posudku.

Bližší podmínky a rozsah léčebných pobytů lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách. V podnikových kolektivních smlouvách lze též dohodnout poskytování příspěvku zaměstnavatele na lázeňskou, léčebnou a rehabilitační péči.

Článek 51

Zaměstnavatelé budou jednat s příslušným odborovým orgánem o možnosti přispět zaměstnancům ze svých prostředků na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Článek 52

V podnikových kolektivních smlouvách lze dále dohodnout např. :

- a) poskytování jednorázových sociálních výpomocí, návratných bezúročných půjček k překlenutí krizových nebo tíživých životních situací zaměstnanců,
- b) poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnance,
- c) poskytování půjček na výstavbu rodinných domků nebo na pořízení, popř. odkoupení družstevního, státního nebo podnikového bytu.

I. Závěrečná ustanovení

Článek 53

Podmínky sjednané v této kolektivní smlouvě jsou závazné pro podnikové kolektivní smlouvy, ve kterých lze dohodnout stejné nebo příznivější nároky, než které zaměstnancům vyplývají z této smlouvy.

Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví příslušná kolektivní smlouva.

Článek 54

Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivních smluv.

Článek 55

- a) Příslušným odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace (§ 272 odst. 4 ZP).
- b) Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají :
 - jménem zaměstnavatele vedoucí nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatelské organizace,
 - jménem zaměstnanců příslušný odborový orgán (např. výbor ZO, MO OS, podnikový výbor nebo koordinační orgán).

Článek 56

Mzdové a ostatní pracovněprávní nároky, které vznikly z kolektivních smluv jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

Článek 57

Dodatky přijaté smluvními stranami k této kolektivní smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato smlouva. Tuto kolektivní smlouvu nelze vypovědět jednostranným prohlášením jedné ze smluvních stran.

Článek 58

Problémy vyplývající z plnění této kolektivní smlouvy budou řešeny jednáním smluvních stran s cílem dospět k dohodě v zájmu dosažení sociálního smíru.

Článek 59

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5) z. č. 2/1991 Sb., v platném znění :

- v případech sjednaných v jednotlivých ustanoveních smlouvy,
- v případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků,
- v rozsahu části F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování a v rozsahu části H. Péče o zaměstnance.

Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Článek 60

Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy (nebo její části) zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy (nebo její části) na další období.

Článek 61

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá na období od 1.1.2005 do 31.12.2007, s výjimkou části F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, která se uzavírá na období od 1.1.2005 do 31.12.2005.

Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2005.

.....
Ing. Václav Matyáš

prezident

Svaz podnikatelů
ve stavebnictví v ČR

.....
Stanislav Antoniv

předseda

Odborový svaz Stavba ČR

.....
Jan Rejský

předseda

Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy

V Praze dne 23. prosince 2004

O B S A H :

A. Předmět smlouvy, rozsah platnosti	str. 2
B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací	str. 2
C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům	str. 5
D. Pracovněprávní vztahy	str. 6
E. Zaměstnanost	str. 16
F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování	str. 16
G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí	str. 22
H. Péče o zaměstnance	str. 25
I. Závěrečná ustanovení	str. 27