

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřena mezi

Odborovým svazem dopravy, se sídlem v Praze 3, náměstí Winstona Churchilla 2,
zastoupeným předsedou panem Lubošem Pomajbíkem

a

Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy, se sídlem v Praze 6, V.P. Čkalova 14,
zastoupeným prezidentem panem Ing. Jaroslavem Hanákem a předsedou sekce silniční
dopravy Ing. Františkem Lužou

na roky 2006-2008

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje v souladu s ustanovením zákona o kolektivním vyjednávání, zákoníku práce, zákona o mzdě a dalšími právními předpisy individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran, zaměstnavatelů a příslušných odborových orgánů.
2. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) je závazná pro zaměstnavatele sdružené ve Svazu dopravy ČR, sekci silniční dopravy a jejich zaměstnance a pro všechny odborové organizace sdružené v Odborovém svazu dopravy působící u těchto zaměstnavatelů.
3. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran s účinností od **1.1. 2006 do 31.12. 2008**.

II. ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELŮ A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

1. Svaz dopravy ČR a Odborový svaz dopravy uzavřením KSVS vyjadřují společnou vůli podporovat a rozvíjet vzájemné vztahy tak, aby bylo možné zachování sociálního smíru.
2. Smluvní strany se budou vzájemně informovat o věcech souvisejících s provozováním silniční dopravy a sociálních podmínek zaměstnanců. Naléhavé otázky týkající se obou stran budou řešeny na jednáních orgánů nebo na dvoustranných jednáních, která může vyvolat kterákoliv ze smluvních stran. Na požádání jedné strany se druhá strana tohoto jednání zúčastní.
3. Zaměstnavatelé budou informovat příslušný odborový orgán zejména o:
 - a) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců,
 - b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) převodu podle § 249 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP),
 - d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - e) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP,
 - f) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
 - g) stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté ZP,
 - i) opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,

- j) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

Zaměstnavatelé budou projednávat s příslušným odborovým orgánem zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) normování práce podle zvláštního zákona (zákon č. 1/1992 Sb.),
- c) změny organizace práce,
- d) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytvoření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o děti mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- h) převod podle § 249 ZP,
- i) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 – 4 ZP,
- j) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody.

- 4. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvořit členům příslušného odborového orgánu 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.
- 5. 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. Zároveň jim poskytnou pracovní volno s náhradou mzdy pro jednání v Územních radách předsedů VZO a jeden den v roce na Sněm předsedů VZO a za toto uvolnění nebudou požadovat refundaci náhrady mzdy.

Dlouhodobě uvolněným odborovým funkcionářům zajistí zaměstnavatel výplatu mzdy, která bude refundována příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatelé nebudou vyžadovat v tomto případě úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaplatili. Pro výkon funkce ve vyšších odborových orgánech poskytnou zaměstnavatelé funkcionářům pracovní volno.

- 6. Zaměstnavatelé umožní, po předchozím ohlášení, vstup zástupcům odborového svazu do organizací, k řešení otázek souvisejících s odborovou činností.
- 7. Zaměstnavatelé budou, na základě dohod s jednotlivými členy ZO, provádět bezplatně srážky odborových členských příspěvků při měsíčním zúčtování mzdy. Zaměstnavatelé převedou tyto prostředky každý měsíc na účet odborové organizace.

8. Odborové orgány budou působit na členy svých organizací k odpovědnému přístupu k vykonávané práci, dodržování pracovní kázně a k zvyšování prestiže dobrého jména zaměstnavatele.

III. PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST

1. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

- 1.1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci.
- 1.2. 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.

2. Zaměstnanost

- 2.1. Zaměstnavatelé budou zveřejňovat nabídku volných pracovních míst, a to jak uvolňovaných tak nově zřizovaných. Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele.
- 2.2. Byla-li dána zaměstnanci výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až d) ZP je zaměstnavatel povinen ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.
- 2.3. Při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem z důvodu uvedených v § 46 odst.1 písm.c) ZP, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí konat dále dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvýše přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se ze zaměstnancem nedohodne jinak.
- 2.4. Zaměstnavatel nemá povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl. Tyto povinnosti zaměstnavatele zanikají, jestliže zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

3. Pracovní smlouva

Zaměstnavatelé jsou povinni dohodnout se zaměstnancem v pracovní smlouvě:

- a) druh práce,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.

V pracovní smlouvě je možné dohodnout další podmínky.

4. Pracovní doba

4.1. Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.

4.2. Délka pracovní doby zaměstnanců

- a) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- b) s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
- c) mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin.

4.3. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.

4.4. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla 9 hodin.

4.5. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat období, ve kterém týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto období může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

4.6. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

4.7. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržitě práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržitě práce. Jde – li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo; mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.

4.8. Začátek a konec přestávek na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatelé po projednání s příslušným odborovým orgánem, příp. je možné začátek a konec těchto přestávek dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

5. Práce přesčas

5.1. Prací 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.

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

- 5.3. Práci přesčas mohou zaměstnavatelé 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.
- 5.4. Konat práce nad uvedený rozsah lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec.
- 5.5. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně.
- 5.6. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví ZP.
- 5.7. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

6. Pracovní pohotovost

- 6.1. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
- 6.2. 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.
- 6.3. Zaměstnavatelé mohou se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatelé mohou se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti mohou zaměstnavatelé zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikových kolektivních smlouvách lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.
- 6.4. 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.
- 6.5. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna.

7. Dovolená na zotavenou

Základní výměra dovolené činí 4 týdny. V podnikových kolektivních smlouvách lze prodloužit dovolenou o další týdny nad výměru uvedenou v § 102 odst. 1 ZP.

8. Osobní překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatelé se zavazují poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v platném znění takto:

- jeden den volna s náhradou mzdy při narození vlastního dítěte,
- při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče

- nebo do internátní školy, se poskytuje volno na nezbytnou dobu, nejvýše však 12 dnů v roce,
- jeden den v roce na stěhování pracovníka, dochází-li přistěhování ke změně trvalého bydliště,
 - jeden den při úmrtí rodinného příslušníka (podle bodu 4 přílohy k nařízení vlády 108/1994 Sb.).

Podnikové kolektivní smlouvy mohou nároky na placené i neplacené volno rozšířit nad rámec této KSVS.

9. Cestovní náhrady

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům náhrady výdajů při pracovních cestách podle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách ve znění pozdějších předpisů. Bližší podmínky mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

IV. SOCIÁLNÍ OBLAST

1. Závodní stravování

Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

2. Zdravotní péče

- 2.1. Zaměstnavatelé budou zabezpečovat předepsané vstupní, periodické a výstupní lékařské prohlídky zaměstnanců podle platných právních předpisů.
- 2.2. Zaměstnavatelé budou hradit náklady spojené s prováděním potřebných lékařských a jiných vyšetření, která jsou nezbytná pro výkon jednotlivých povolání. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako kvalifikační požadavky nutné k výkonu práce při nástupu do zaměstnání.
- 2.3. Pro zaměstnance vysílané do oblastí epidemiologicky závažných, tropických nebo jinak zdravotně obtížných, zabezpečí preventivní zdravotní péči specializovaným regionálním zdravotnickým zařízeními.
- 2.4. Náklady vzniklé na zdravotní péči zaměstnance (pojištěnce) při pracovní cestě v cizině, včetně nákladů na převoz do ČR, budou hrazeny zaměstnavatelem ve výši doplatku, který na základě zdravotního pojištění podle ustanovení § 14 zákona č. 48/97 Sb. bude činit rozdíl mezi výší nákladů spojených s takovým léčením na území ČR.

S podmínkami:

- zaměstnanec uplatňující náhradu za léčení, musí po ukončení léčení a po návratu z ciziny předložit zaměstnavateli lékařskou zprávu o rozsahu lékařské péče s fakturou k úhradě;
- zaměstnavatelé nebudou hradit náklady vzniklé za lékařskou péči, která byla zapříčiněna prokazatelným požitím alkoholu nebo jiných omamných prostředků;
- zaměstnavatelé mohou po dohodě s odborovým orgánem snížit náhradu nákladů za zdravotní péči v případě prokázaného porušení některého z obecně závazných právních předpisů.

Pro zaměstnance, kteří pravidelně konají pracovní cesty do zahraničí, zajistí a uhradí zaměstnavatelé zdravotní pojištění na úhradu nákladů na zdravotní péči včetně nákladů na převoz do ČR.

2. Zaměstnanecké jízdní výhody

Podmínky pro poskytování zlevněného jízdného lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Ostatní sociální výhody

V podnikových kolektivních smlouvách je možné sjednat poskytování :

- příspěvku na penzijní připojištění,
- příspěvku na životní pojištění,
- odměn při pracovních a životních výročích,
- a další sjednaná plnění.

V. MZDOVÁ OBLAST

1. Základní principy odměňování

1.1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.

1.2. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

1.3. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci 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.

1.4. 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.

- 1.5. 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.
- 1.6. Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.
- 1.7. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.
- 1.8. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

2. Struktura mzdy

Zaměstnanci přísluší všechny složky mzdy, na které mu vznikl nárok, bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele.

3. Mzdové příplatky

3.1. Mzda a náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

3.2. Mzda a náhrada mzdy za práci ve svátek

Za dobu práce ve svátek 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.

3.3. Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 6,00 Kč za hodinu práce v tomto prostředí.

3.4. Příplatek za práci v noci

Za práci v noci, tj v době od 22,00 do 6,00 hodin, přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 6,00 Kč za hodinu práce v této době.

3.5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělku.

3.6. V podnikových kolektivních smlouvách může být dohodnut příplatek za odbavení cestujících a inkaso, příplatek za dělenou směnu, příplatek za práci v odpolední směně popř. další příplatky.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.
2. Vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik.

Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

3. Informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena.

Sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště; pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

4. Nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

5. V případě, že nelze-li rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím právním předpisem.
6. Poskytovat zaměstnanci osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.
7. Vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu.
8. V souladu s ustanovením § 193 a následujících ZP poskytovat zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz (v případě smrtelného úrazu pozůstalým) náhradu škody v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídají nezávisle na době provedení úhrady pojišťovnou podle vyhlášky MF č. 125/1993 Sb. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat poskytnutí jednorázového příspěvku v případě smrtelného pracovního úrazu, nad rámec stanovený ustanovením § 200 ZP.
9. V souladu s ustanovením § 29 nařízení vlády č. 178/2001 Sb. zabezpečit pro pobyt řidičů mezi příjezdem a odjezdem na autobusových nádražích zvláštní místnost se stanoveným vybavením pro odpočinek a osobní hygienu.
10. Umožnit kontrolu odborových orgánů a jejich funkcionářů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyplývající z ustanovení § 22 a §136 ZP.
11. Příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
12. Organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.
13. Návrhy režimů práce a jejich úpravy v průběhu platnosti, které jsou rozvrhem pracovní doby řidiče (§ 87 ZP) vždy v předstihu před jejich schválením a vydáním projednat s příslušným odborovým orgánem.
14. Umožnit příslušným odborovým orgánům účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání. Zejména je informovat o:
 - a) vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení,

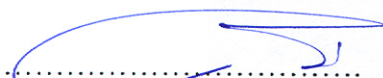
- b) organizaci školení, instruktážích a pokynech k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- c) určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců,
- d) výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
- e) výběru a zajišťování odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik (§ 132b),
- f) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na opatření.

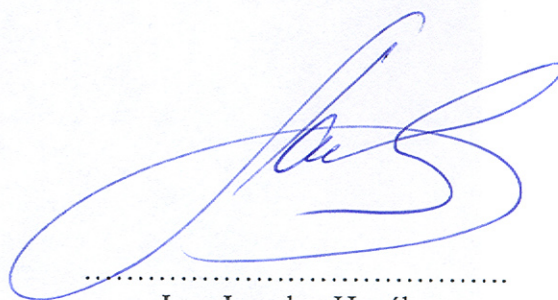
VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Při vzniku sporu o plnění závazků této KSVS budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohodovací komisi složenou z jejich zástupců.
2. Dohodovací komise musí být ustavena do deseti pracovních dnů od doručení písemné žádosti o její ustavení druhé smluvní straně.
3. Tímto postupem není dotčeno právo smluvních stran postupovat při řešení kolektivních sporů podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
4. 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 případě změny právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání KSVS právní řád neumožňoval, bude případně jednáno i o takové změně.
5. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

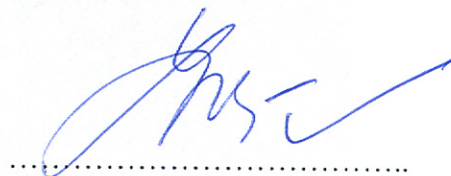
V Praze dne 16. listopadu 2005



.....
Luboš Pomajbík
předseda OSD



.....
Ing. Jaroslav Hanák
prezident SD ČR



.....
Ing. František Luža
předseda sekce silniční dopravy SD ČR