

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

vyššího stupně uzavřená na léta 2005 – 2006

mezi

Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu, W. Churchilla 2, Praha 3, IČO 48551813, zastoupeným předsedou JUDr. Vladimírem Kubincem /dále jen „OS“/

a

Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR, Sámova 1, Praha 10, IČO 14864193. zastoupenou prezidentem Ing. Janem Lorencem CSc. /dále jen „Asociace“/.

I.

Předmět a závaznost smlouvy

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran a v rámci daném právními předpisy stanoví vyšší nebo další pracovníprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců zaměstnavatelů členů Asociace.

Tato kolektivní smlouva je základem pro uzavírání podnikových kolektivních smluv, které mohou zaměstnancům v souladu s platnou právní úpravou zaručovat jen stejné, vyšší nebo další nároky, než stanoví tato kolektivní smlouva.

II.

Spolupráce smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

1.1. Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka.

1.2. Vést podniková kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, která bude v souladu s touto kolektivní smlouvou a s reálnými možnostmi zaměstnavatele. Základem pro tato vyjednávání je obsah podnikových kolektivních smluv platných pro rok 2004.

1.3. Společně každoročně vyhodnotit plnění této smlouvy na jednání představenstva Asociace a Koordinačního výboru OS nejpozději do 30.9. příslušného roku.

Asociace se zavazuje

Vytvořit materiální i jiné podmínky pro řádnou činnost základních organizací OS /dále též „ZO OS“, a to zejména:

2.1. Respektovat postavení a pravomoci odborů vyplývající z platných právních předpisů, jakož i právo OS rozhodovat o dělbě svých kompetencí a o pověření svých zástupců jednat s příslušnými zaměstnavateli.

2.2. V souladu s ustanovením paragrafu 25c odst. 4 zákoníku práce umožnit konání voleb do příslušných odborových orgánů, které zastupují zaměstnance v pracovníprávních vztazích, a vytvořit jejich členům na své náklady 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. Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

2.3. Na základě souhlasu zaměstnance poskytovat pověřeným funkcionářům ZO OS nezbytné informace pro ověření výše odborových členských příspěvků a technicky zajistit srážku členských příspěvků pro OS. Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.

2.4.

2.4.1. Poskytnout příslušné ZO OS každoročně dar ve výši nejméně 850 Kč na jednoho zaměstnance člena odborů na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii.

Pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jiný termín, zavazují se jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace poskytnout tento dar ve dvou splátkách /každá ve výši jedné poloviny ročního daru/, a to vždy první splátka do 30.6. a druhá splátka do 31.12. příslušného roku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat bližší podmínky poskytnutí daru.

O konkrétním použití poskytnutého daru bude ZO OS informovat zaměstnavatele 1x ročně při vyhodnocování plnění závazků z podnikové kolektivní smlouvy.

2.4.2. Do celkové výše daru podle bodu II./2.4.1. lze započítat i poskytnutou náhradu mzdy odborového funkcionáře podle § 25c odst. 5 zákoníku práce, jedná-li se o odborového funkcionáře, který je pro výkon své funkce uvolněn podle vyhl. č. 172/1973 Sb., v platném znění.

2.5. Zajistit funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností přístup do prostor, v nichž provádějí svou činnost jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace, a to po předchozím oznámení takové návštěvy zaměstnavateli.

2.6. Informovat OS o zamýšleném rozvázání pracovního poměru funkcionáře OS /tj. od člena závodního výboru výše/ výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele alespoň 7 dnů před tím, než zaměstnavatel požádá závodní výbor OS o předchozí souhlas k tomuto úkonu.

2.7. Na místa uvolněných funkcionářů závodního výboru /dále též „ZV“/OS přijímat zaměstnance toliko na dobu určitou, a to na dobu uvolnění funkcionáře pro výkon odborové funkce. To neplatí, když je zaměstnanec uvolňován z funkce, do které byl jmenován.

2.8. Informovat průběžně avšak nejméně 2x ročně příslušné ZV OS o záležitostech uvedených v paragrafu 18 odst. 2 písm. a), d) f), a g), v paragrafu 35 odst. 3, v paragrafu 59 odst. 5 a v paragrafu 136a zákoníku práce. S ohledem na konkrétní situaci pak o záležitostech uvedených v paragrafu 18 odst. 2 písm. b), c), e), h) a i) zákoníku práce. Bližší podmínky pro předložení jednotlivých informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

2.9. Projednat s příslušnými ZV OS zejména otázky uvedené v paragrafu 18b odst. 3 zákoníku práce, a případně vymezené oblasti upravit samostatnou dohodou, pokud nejsou upraveny v podnikové kolektivní smlouvě.

2.10. Nepožadovat na ZO OS úhradu odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění

z odměn a mezd funkcionářů, jejichž výplatu provádí zaměstnavatel z finančních prostředků odborové organizace podle paragrafu 2 odst. 3 a paragrafu 8 vyhlášky 172/1973 Sb., v platném znění.

2.11. Informovat průběžně avšak nejméně 2x ročně příslušné ZV OS o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, a to v souladu s ustanovením paragrafu 18b odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Bližší podmínky pro předložení těchto informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

OS se zavazuje:

3.1. Zvažovat při uplatňování svých práv záměry zaměstnavatelů sledující prosperitu, zejména pak výrobní, technický, ekonomický a sociální rozvoj a politiku efektivní zaměstnanosti.

3.2. Informovat Asociaci a její členy včas o připravovaných nebo navrhovaných opatřeních, pokud souvisejí s podnikatelskou činností všech nebo některých členů Asociace.

3.3. Zvát zástupce vedení zaměstnavatele na členské schůze /konference/ a dávat jim možnost prezentovat na nich svá stanoviska k aktuálním problémům.

3.4. Působit v ZO OS k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z příslušných kolektivních smluv.

III. Pracovněprávní nároky

1. Pracovní doba

1.1. Zkrácení pracovní doby

Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodiny týdně.

1.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze nejvýše na období šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

1.3. Práce přesčas

Práce přesčas /nařízená i dohodnutá/ u jednoho zaměstnance nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše šesti měsíců po sobě jdoucích. Toto srovnávací období počíná plynout pro všechny zaměstnance od 1.1.2005.

2. Dovolená na zotavenou

Nárok na dovolenou na zotavenou se prodlužuje o jeden týden všem zaměstnancům nad základní výměru stanovenou v paragrafu 102 odst. 1 zákoníku práce.

3. Překážky v práci

Nároky zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci a na náhradu mzdy při těchto stanovených překážkách se rozšiřují nad rámec stanovený pracovněprávními předpisy v těchto případech:

3.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Při krátkodobém uvolnění k výkonu funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci vyplacené náhrady mzdy.

3.2. Důležité osobní překážky v práci

Nároky zaměstnanců uvedené v příloze k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují v následujících případech tak, že celkový nárok na pracovní volno s náhradou mzdy (náhradou mzdy se ve všech případech rozumí náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku) činí:

3.2.1. Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše 20 dnů v kalendářním roce.

3.2.2. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na čtyři dny v souvislosti s úmrtím manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.

3.2.3. Péče o rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na jeden den, se poskytne zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka.

3.2.4. Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše jeden den při stěhování v téže obci a nejvýše dva dny při stěhování do jiné obce. Náhrada mzdy při této překážce v práci však nenáleží zaměstnanci, s nímž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo pokud mu byla doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení paragrafu 46 odst. 1 písm. d) až e) zákoníku práce, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebo při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době.

3.2.5. Rehabilitace

K účasti na léčebném rehabilitačním pobytu se poskytne na žádost zaměstnance

- a) neplacené pracovní volno bez požadavku na refundaci pojistného na všeobecné zdravotní pojištění v rozsahu nejvýše dvou týdnů v kalendářním roce,
- b) pracovní volno s náhradou mzdy v případech a v rozsahu stanoveném v podnikové kolektivní smlouvě.

Léčebným rehabilitačním pobytem se pro tento účel rozumí pobyt v lázních nebo pobyt spojený se zajištěním rehabilitačních procedur doporučený lékařem zajišťujícím závodní lékařskou preventivní péči.

3.2.6. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy na 3 dny se poskytne zaměstnanci na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

3.2.7. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště, a to na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 10 dnů v kalendářním roce.

4. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Jednorázové odškodnění pozůstalých podle paragrafu 200 zákoníku práce se zvyšuje tak, že každému dítěti, které má po zemřelém nárok na sirotčí důchod, náleží 100.000 Kč, pozůstalému manželu 60.000 Kč a je-li v odůvodněných případech poskytováno rodičům zemřelého, poskytne se v úhrnné výši 60.000 Kč.

5. Odstupné

5.1. Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v paragrafu 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce

Odstupné náležející podle § 60a odst. 1 zákoníku práce se zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru

- a) více než 10 let, o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku,
- b) více než 15 let, o dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- c) více než 20 let o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

5.2. Odstupné při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. písm. d) zákoníku práce

5.2.1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jehož pracovní poměr k zaměstnavateli ke dni skončení pracovního poměru trval po stanovenou dobu, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši

- a) průměrného měsíčního výdělku v případě, že pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 10 let,
- b) dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku v případě, že pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 15 let,
- c) trojnásobku průměrného měsíčního výdělku v případě, že pracovní poměr k zaměstnavateli trval více než 20 let.

Nárok na odstupné podle tohoto ustanovení vzniká jen za podmínky, že k rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů dochází v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které odpovídá zaměstnavatel.

5.2.2. V podnikových kolektivních smlouvách může být stanoveno, že odstupné při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů náleží též v jiných případech.

IV. Mzdové nároky

1. Tarifní systém

1.1. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní platy.

1.2. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

1.2.1. Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle podnikového katalogu příkladů pracovních činností do odpovídajících tarifních stupňů porovnáním s uvedenými typickými příklady. Podnikový katalog může být součástí podnikové kolektivní smlouvy. Metodickou pomůckou pro zpracování podnikového katalogu je Katalog prací podle povolání a stupňů, MPSV ČR a REVA/OLIVA, 1996.

1.2.2. Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše minimálního mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše minimálního mzdového tarifu se při zařazení zaměstnance

do příslušného tarifního stupně vychází z katalogu uvedeného v bodě 1.2.1. Pokud tento katalog neobsahuje sjednaný druh pracovní činnosti, zařadí se zaměstnanec do tarifního stupně podle míry složitosti vykonávané práce v souladu s charakteristikou tarifních stupňů uvedenou v příloze nařízení vlády č. 333/1993 Sb., v platném znění, o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

1.3. Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu 1.2.2. jsou uvedeny v příloze této kolektivní smlouvy.

1.4. Minimální mzdové tarify podle bodu IV./1.3. v sobě nesmí obsahovat příplatky ve smyslu bodu IV./2. této smlouvy.

2. Mzdové příplatky

2.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30 % průměrného výdělku.

2.2. Příplatek za práci ve svátek

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek 100% průměrného výdělku.

2.3. Příplatek za práci v odpoledních směnách a v noci

2.3.1. Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední /druhé /směně poskytne zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši 5 Kč za hodinu takové práce.

2.3.2. Zaměstnancům, kteří pracují v noci, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 8 Kč za hodinu takové práce.

2.3.3. Příplatky podle bodů 2.3.1. a 2.3.2. mohou být v podnikových kolektivních smlouvách diferencovány podle pracovních režimů.

2.3.4. Pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak, rozumí se prací v odpolední směně práce v době od 14.00 hodin do 22.00 hodin a prací v noci práce v době od 22.00 hodin do 6.00 hodin.

2.4. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 30% průměrného výdělku nebo nejméně 55% tarifní mzdy.

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

2.5.1. Za práci ve ztíženém nebo zdraví škodlivém pracovním prostředí, pokud dochází ke kombinaci jednotlivých druhů škodlivin podle kategorizace ve vládním nařízení č. 333/1993 Sb., v platném znění, se zaměstnanci poskytne příplatek nejméně ve výši 9 Kč za hodinu takové práce, v ostatních případech nejméně 7 Kč za hodinu takové práce.

2.5.2. Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 2.5.1. lze vymezit v podnikové kolektivní smlouvě.

2.6. Příplatek za hluk

Za výkon práce v riziku hluku, pokud na pracovišti byla zjištěna podle platných předpisů expozice hluku alespoň 87,5 dB, se poskytne zaměstnanci příplatek:

- a) nejméně ve výši 7 Kč za hodinu takové práce, pokud zaměstnanci nenáleží příplatek práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí podle bodu IV./2.5.1. této kolektivní smlouvy pro rizika uvedená v nař. vl. č. 333/1993 Sb. v platném znění,
- b) nejméně ve výši 2 Kč za hodinu takové práce, pokud zaměstnanci náleží příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí ve výši 7 Kč podle bodu IV./2.5.1. této kolektivní smlouvy pro rizika uvedená v nař. vl. č. 333/1993 Sb. v platném znění.

Příplatek za hluk podle tohoto bodu však nenáleží, pokud zaměstnanci náleží příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí ve výši 9 Kč podle bodu IV./2.5.1. této kolektivní smlouvy při kumulaci rizik uvedených v nař. vl. č. 333/1993 Sb. v platném znění.

V podnikové kolektivní smlouvě mohou být stanoveny podmínky pro přiznání tohoto příplatku pouze výhodněji pro zaměstnance.

2.7. Mzdové příplatky podle bodů 2.1 až 2.6 této části kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe.

2.8. Paušalizace příplatků

Mzdové příplatky podle bodů 2.1., 2.3. až 2.6. této části kolektivní smlouvy lze zahrnout do příslušného mzdového tarifu, popř. je paušalizovat. Tím není dotčena platnost bodu IV./1.4. této kolektivní smlouvy.

2.9. Zvýšení příplatků

Příplatky uvedené v bodech 2.3. až 2.6. této části kolektivní smlouvy se s účinností od 1.1.2006 zvyšují o 0,50 Kč za hodinu.

3. Růst průměrného výdělku

Růst průměrného výdělku lze upravit v podnikových kolektivních smlouvách s tím, že jeho výše by měla být odvozena z inflace a z růstu produktivity práce.

4. Zjišťování průměrného výdělku

4.1. Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

4.2. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely se ve smyslu paragrafu 17 odst. 5 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek.

5. Normy spotřeby práce

5.1. Zavádění a změny norem spotřeby práce lze upravit v podnikových kolektivních smlouvách.

5.2. Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů platných u zaměstnavatele a je třeba je upravit vždy při změně výše tarifů o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním.

V. Péče o zaměstnance

1. Závodní stravování

1.1. Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců v nočních směnách a zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu závodní stravování, a to ve vlastní závodní jídelně, prostřednictvím jiných subjektů nebo poskytováním zvýhodněných poukázek na odběr jídla ve veřejných stravovacích zařízeních.

1.2. Výdaje související se závodním stravováním se zaměstnavatelé zavazují hradit z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon za nákladovou položku.

2. Výdaje z nákladů

Smluvní strany doporučují posoudit v rámci kolektivního vyjednávání podmínky a rozsah výdajů v sociální oblasti, které lze hradit mimo podnikovou společenskou spotřebu z nákladů zaměstnavatele, a to zejména příspěvky na penzijní připojištění, pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění, péči o zdraví zaměstnanců, provoz vzdělávacích zařízení, vzdělávání, rekvalifikace.

3. Podniková společenská spotřeba

3.1. Zaměstnavatelé se zavazují hradit podnikovou společenskou spotřebu nejméně ve výši 2,5% z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů na příslušný kalendářní rok s tím, že úhradu lze provádět

- a) z daňově neuznatelných výdajů nebo
- b) ze sociálního fondu.

Do stanovené výše prostředků na podnikovou společenskou spotřebu lze v podnikové kolektivní smlouvě započítat i částku představující prostředky poskytované zaměstnavatelem na penzijní připojištění zaměstnanců a prostředky poskytované na pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

Pokud nebyly takto určené prostředky použity na hrazení podnikové společenské spotřeby v příslušném kalendářním roce, převádějí se do roku následujícího.

3.2. Sestavení a schválení rozpočtu podnikové společenské spotřeby a pravidla užití těchto prostředků provádí zaměstnavatel po dohodě s příslušným odborovým orgánem. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě.

3.3. Prostředky podnikové společenské spotřeby jsou určeny pro zaměstnance příslušného zaměstnavatele s tím, že jejich užití pro další osoby mimo okruh zaměstnanců může být dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě.

4. Další péče o zaměstnance

Zaměstnavatelé se zavazují hradit rehabilitační péči pro své zaměstnance podle podmínek stanovených v příslušné podnikové kolektivní smlouvě.

VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Vytvářet podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochrannou zdraví při práci (zejména právo kontrolovat plnění povinností zaměstnavatele na úseku BOZP, prověřovat pracoviště a požadovat odstranění závad v této oblasti ve smyslu paragrafu 136 zákoníku práce.
2. Po dohodě s příslušným odborovým orgánem zabezpečit 1x v roce veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Zprávu o jejich provedení včetně harmonogramu odstranění zjištěných závad zaslat příslušné ZO OS a současně i OS, a to nejpozději do konce následujícího měsíce po datu uskutečněné prověrky.
3. Alespoň jednou ročně vyhodnotit poskytování ochranných nápojů zaměstnancům podle nař. vl. č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
4. Provádět každoročně písemné vyhodnocení stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně rozboru nemocnosti a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok. Navrhovat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke zlepšení stavu na úseku bezpečnosti a hygieny práce. Písemné vyhodnocení předávat v jednom vyhotovení ZO OS a jedno vyhotovení zaslat OS, a to nejpozději do 31.3. každého kalendářního roku za předchozí kalendářní rok.
5. Nejméně jednou ročně vyhodnotit plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb.
6. Stanovit a projednat s příslušným orgánem ZO OS míru zavinění zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání do 30 dnů tak, aby náhrada za ztrátu na výdělku byla vyplácena pravidelně měsíčně tak, jak to stanoví paragraf 205b odst. 3 zákoníku práce.
7. Smrtelné pracovní úrazy hlásit ihned telefonicky, faxem nebo e-mailem na OS.
8. Umožnit noční práci za podmínek:
 - a) zabezpečení první pomoci pro případ úrazu,
 - b) zabezpečení provozu sociálních a hygienických zařízení,
 - c) zajištění možnosti přípravy teplé stravy a nápojů.

OS se zavazuje:

1. Poskytovat Asociaci informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce, rozborů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zpracované na základě poznatků získaných z kontrolní činnosti OS a vyhodnocení rozborů úrazovosti a pracovní neschopnosti, dále též poznatky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci získané prostřednictvím mezinárodních kontaktů.
2. Po linii odborů zajistit účast inspektorů bezpečnosti práce OS na šetření a projednávání havárií výrobních zařízení a smrtelných pracovních úrazů.

VII. Společná a závěrečná ustanovení

1. Platnost kolektivní smlouvy a případné změny v době platnosti

1.1. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od 1.1.2005 do 31.12.2006. Pokud nedojde nejpozději do 31.12.2006 k uzavření kolektivní smlouvy na rok 2007, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do 31.12.2007.

1.2. V průběhu platnosti této kolektivní smlouvy lze 1x ročně jednat na návrh jedné ze smluvních stran o změně nebo doplnění této smlouvy v bodu IV./1.3. včetně přílohy a bodu IV./3. Kdykoliv lze jednat o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změní příslušná právní úprava.

2. Kolektivní spory a výklad kolektivní smlouvy

Smluvní strany mohou řešit výklad a případné kolektivní spory o plnění závazků z této kolektivní smlouvy prostřednictvím smírčí komise, do které každá ze smluvních stran jmenuje při vzniku sporu po třech zástupcích.

3. Informace o obsahu kolektivní smlouvy

O obsahu této kolektivní smlouvy budou zaměstnanci informováni prostřednictvím ZO OS.

4. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání.

Smlouva bude odevzdána Asociaci k registraci na Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to nejpozději do 14 dnů od jejího podpisu.

V Praze dne 21.1.2005

Za Asociaci

.....

Za OS

.....

Minimální mzdové tarify pro rok 2005

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.2.2. této kolektivní smlouvy:

1. Odvětví keramika

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	48,10	7.610
2.	50,10	7.930
3.	52,80	8.360
4.	56,20	8.900
5.	60,30	9.540
6.	66,40	10.500
7.	72,50	11.470
8.	78,60	12.440
9.	84,70	13.400
10.	87,40	13.830
11.	94,90	15.010
12.	105,10	16.620

2. Odvětví porcelán

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	45,30	7.185
2.	47,30	7.480
3.	49,30	7.810
4.	52,10	8.240
5.	55,40	8.770
6.	59,40	9.420
7.	64,10	10.160
8.	69,60	11.020
9.	75,70	11.980
10.	83,00	13.150
11.	91,90	14.550
12.	102,00	16.160.

3. Odvětví plochého, obalového skla, skleněných vláken a výrobků z nich

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	47,40	7.500
2.	48,80	7.720
3.	51,50	8.150
4.	54,20	8.580
5.	59,00	9.330
6.	65,00	10.290
7.	71,20	11.260
8.	77,20	12.220
9.	82,70	13.080
10.	86,00	13.610
11.	93,50	14.790
12.	103,70	16.400.

4 Odvětví osvětlovacího, užitkového skla a ostatní

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	45,30	7.185
2.	47,30	7.480
3.	49,30	7.810
4.	52,10	8.240
5.	56,90	9.000
6.	62,30	9.860
7.	67,80	10.720
8.	73,20	11.580
9.	80,00	11.980
10.	83,00	13.150
11.	91,90	14.550
12.	102,00	16.160.

V Praze dne 21.1.2005

Za Asociaci

.....

Za OS

.....