

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená mezi:

**Českomoravským odborovým svazem pohostinství, hotelů a
cestovního ruchu**

Nám. W.Churchilla 2, 113 59 Praha 3

zastoupeným předsedkyní PhDr. Dagmar Gavlasovou

(dále jen "odborový svaz")

a

Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky

Těšnov č. 5, 110 Praha 1

zastoupeným prezidentkou Ing. Helenou Pískovskou

(dále jen "organizace zaměstnavatelů")

na období

od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007

I.

Působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen "KSVS") se vztahuje:

- a) Na zaměstnavatele sdružené v organizacích cestovního ruchu, které jsou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR, případně kteří jsou ve Svazu obchodu a cestovního ruchu organizováni individuálně a předmětem jejich činnosti je převážně poskytování služeb v oblasti cestovního ruchu (dále jen "zaměstnavatelé").

Tato KSVS se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří se stanou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu podle předchozího odstavce v průběhu platnosti této KSVS, i na zaměstnavatele, kteří v době účinnosti KS z této organizace zaměstnavatelů vystoupili. (dle §25)

- b) Na všechny zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru (dále jen "zaměstnanci"). Na zaměstnance, s nimiž je uzavřena manažerská smlouva, se vztahují jen ta ustanovení, která nejsou v rozporu s platnými ujednáními v manažerské smlouvě.
- c) Na žáky (učně) na pracovištích zaměstnavatelů se vztahuje tato kolektivní smlouva v oblasti vytváření pracovních, sociálních podmínek a odměňování produktivních činností při praktické výchově.
- d) Pokud bude u zaměstnavatele v době platnosti této KSVS působit rada zaměstnanců, ustavená ve smyslu § 278, 281 a následujících paragrafů zákoníku práce, a následně se zaměstnanci rozhodnou k založení odborové organizace, činnost rady zaměstnanců zanikne dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

II.

Předmět smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva

- a) stanoví dohodnuté povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací jako zástupců zaměstnanců,
- b) stanoví dohodnuté minimální mzdové, pracovněprávní a další nároky zaměstnanců,
- c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- d) je základem pro uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni mezi zaměstnavateli sdruženými v organizaci zaměstnavatelů a základními (místními) odborovými organizacemi odborového svazu působících u těchto zaměstnavatelů.

2. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, mohou být mzdové a pracovněprávní nároky zaměstnanců stanoveny vnitřním předpisem. Vnitřní předpis může být vydán i u zaměstnavatele, kde je uzavřena kolektivní smlouva, pokud to bylo v KS ujednáno.

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí a neuzavře s ním KS a o jejím uzavření se vyjednává, může po tuto dobu zaměstnavatel stanovit pracovníprávní nároky zaměstnanců vnitřním předpisem, nejdéle však na dobu 6 měsíců.

3. V podnikových kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech zaměstnavatele lze dohodnout a stanovit pouze stejné nebo pro zaměstnance příznivější nároky než uvádí tato KSVS, pokud takové ujednání nebude v rozporu s platnými právními předpisy.

III.

Závazky smluvních stran

1. Obě smluvní strany se zavazují:

- 1.1. Informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany a včas se informovat o svých stanoviscích k připravovaným právním předpisům dotýkajících se zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců pracujících v oboru.
- 1.2. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky, zejména v případech možného zániku zaměstnavatelské organizace sdružené v organizaci zaměstnavatelů ve vztahu ke skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců.
- 1.3. Podporovat kolektivní vyjednávání a dbát o to, aby zaměstnavatelé a odborové organizace u nich působící uzavřely podnikovou kolektivní smlouvu s vyšším rozsahem plnění pro zaměstnance než stanoví tato KSVS, umožňují-li to ekonomické výsledky zaměstnavatele.
- 1.4. Předcházet případným mzdovým, pracovníprávním nebo sociálním sporům vzájemným jednáním.
- 1.5. Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v souladu s § 16 ZP. Podmínky rovného zacházení budou posuzovány analogicky dle vymezení uvedeném v § 4 zákona č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti).
- 1.6. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS takto:
Vyhodnocení provádět 1x ročně po dobu platnosti KSVS.
Na základě výsledků hodnocení plnění bude jednáno o případných změnách KSVS či o přijetí nové KSVS po skončení doby její platnosti.
- 1.7. V přístupu k nadnárodním informacím postupovat dle § 288 až 299 ZP.

2. Organizace zaměstnavatelů se jménem svých členů zavazuje:

- 2.1. Poskytovat odborovým organizacím informace nejméně v rozsahu uvedeném v § 287 odst. 1 a § 279 ZP s přihlédnutím k odst. 2 § 279. Projednávat s nimi všechny okruhy pracovníprávních vztahů uvedené v § 287 a 280 ZP. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednání se zaměstnanci stanoveny v § 279 a 280 ZP.
- 2.2. Respektovat působení místních odborových organizací odborového svazu v případech, kdy u zaměstnavatele není ustavena základní organizace a zaměstnanci jsou odborově organizováni v místní organizaci. Místní odborová organizace zaměstnavateli tuto skutečnost sdělí písemnou formou.

- 2.3. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. V PKS lze tyto podmínky konkretizovat.
 - 2.4. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 5 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor, např. umožní umístění nástěnky.
 - 2.5. Pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou poskytnou zaměstnavatelé v souladu s § 203 ZP zvoleným funkcionářům odborové organizace k výkonu jejich činnosti. Ostatním zaměstnancům přísluší volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k účasti na schůzi vlastní odborové organizace nebo sjezdu odborového svazu. Jiné úkony v obecném zájmu upravuje § 203 a 200 ZP.
 - 2.6. Provádět srážky odborových členských příspěvků na základě dohod o srážkách ze mzdy, uzavřených mezi odborovou organizací a jejími členy a předložené mzdové účtárně, a to dle podmínek sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách.
 - 2.7. Respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a zakládání odborových organizací u zaměstnavatelů.
 - 2.8. Netrpět na svých pracovištích diskriminaci, šikanování nebo znevýhodňování členů a funkcionářů odborové organizace.
- 3. Odborový svaz se jménem svých odborových organizací zavazuje:**
- 3.1. Snažit se zainteresovat pracovní kolektiv zaměstnanců na dosahování dobrých hospodářských výsledků a na rozvoji zaměstnavatelské organizace.
 - 3.2. Informovat druhou smluvní stranu neprodleně o vzniku nové odborové organizace nebo o skutečnosti, že u některého zaměstnavatelského subjektu začala odborová organizace působit.
 - 3.3. Oznamovat zaměstnavateli skutečnost, že kolektivního vyjednávání a případných kontrol prováděných v souladu s § 321 odst. 2 ZP (kontrola dodržování pracovněprávních předpisů včetně závazků z KS) a § 322 (kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) se na požádání odborové organizace zúčastní i zástupci odborového svazu.
 - 3.4. Zajistit, aby členové odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního nebo služebního tajemství nebo k poškozování zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

IV.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu jsou zaměstnavatelé povinni uzavřít se zaměstnancem písemně nejpozději v den nástupu do pracovního poměru. Pokud pracovní smlouva kromě povinných náležitostí uvedených v § 34 ZP neobsahuje údaje o právech a

povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat ve smyslu § 37 ZP.

2. Vznik, změny a ukončení pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce.

2.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatelského subjektu, a to zpravidla 3 měsíce před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům).

Současně s tím předloží návrh na řešení sociálních důsledků v oblasti zaměstnanosti a rovněž bude informovat příslušný úřad práce o počtu a profesích uvolňovaných zaměstnanců. Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance na těch pracovištích, jichž se bude uvolňování týkat, nejpozději jeden měsíc před doručením výpovědi.

2.3. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. V podnikových kolektivních smlouvách možno dohodnout výpovědní dobu delší.

2.4. Odstupné při organizačních změnách (§ 52 písm. a - c ZP) bude zaměstnancům vypláceno ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V PKS lze sjednat vyšší nároky na odstupné formou násobků průměrného výdělku zaměstnance, případně další podmínky, za nichž bude zvýšené odstupné vypláceno.

Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů (zákaz výkonu práce pro pracovní úraz nebo onemocnění či ohrožení nemocí z povolání), přísluší dle § 67 ZP při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

3. Pracovní doba

3.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hod. týdně.

U mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. V podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech může být provedeno zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod tento rozsah.

3.2. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhla stanovenou pracovní dobu zaměstnance.

Při uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou zaměstnavatelé akceptovat níže uvedené podmínky:

- a) rozvržení týdenní pracovní doby provede zaměstnavatel zpracováním písemného harmonogramu směn, přičemž po dohodě se zaměstnancem lze tento harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená absence spoluzaměstnance, nálehavé potřeby zaměstnavatele apod.) změnit;
 - b) zaměstnanec bude s tímto harmonogramem seznámen zaměstnavatelem nejpozději dva týdny před obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena (viz odst. 3.2.), nedojde-li mezi nimi k jiné dohodě.
- 3.3. Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech poskytované v souladu s ustanovením § 88 věta první ZP.
- 3.4. Celkový rozsah práce přesčas vykonaný jedním zaměstnancem nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Výkon přesčasové práce nad tento rozsah je možný jen se souhlasem zaměstnance, v žádném případě však nesmí překročit 8 hodin týdně v průměru za stanovené období. Období, ve kterém nesmí práce přesčas při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby překročit v průměru osm hodin týdně, stanoví tato kolektivní smlouva nejdéle na 26 týdnů po sobě jdoucích. V podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech bude toto období upřesněno.
- 3.5. Zaměstnavatelé, u nichž je vykonávána práce i v nočních směnách, určí směnu, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Nástupem této směny začíná svátek nebo jiný den pracovního klidu v souladu s § 91 odst. 5 ZP.
- 3.6. Pracovní pohotovost, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, je pracovní dobou ve smyslu § 78 odst. 1 písm. a) ZP. Pracovní pohotovost mimo pracoviště může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Pokud při ní nedojde k výkonu práce, do pracovní doby se nezapočítává a náleží za ni odměna dle mzdové části této KS.
- 3.7. Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 96 ZP vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované doby, práce přesčas, práce ve svátek, noční práce, doby odpracované v době pracovní pohotovosti a doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Zaměstnanec má právo nahlédnout do evidence své pracovní doby a případně si z ní pořizovat výpisy. Odborové organizace mohou v rámci kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů vyžadovat od vedoucích zaměstnanců informace a doklady o odpracované době jednotlivými zaměstnanci.
4. Dovolená na zotavenou a překážky v práci
- 4.1. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zvýšení této výměry lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanovit ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů.
- 4.2. Při úmrtí manžela (manželky), druhá, družky nebo dítěte, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.
- 4.3. Pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět

tím není dotčeno. Zaměstnavatel nebude od zaměstnance vyžadovat písemný závazek k úhradě zákonného zdravotního pojištění za dobu poskytnutého neplaceného volna v případě, že toto volno bylo poskytnuto z vážných důvodů (např. ošetřování člena rodiny) na dobu nepřesahující dva týdny.

4.4. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit další rozšíření poskytování volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.

V.

Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Charakteristika těchto kritérií je dána § 110 ZP.

1.2. Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedených v této KSVS jsou pro zaměstnavatele závazná jako minimální a v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních mzdových předpisech lze stanovit závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

1.3. Mzdu sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem v souladu s KSVS a PKS v pracovní nebo jiné smlouvě, případně ji stanoví mzdovým výměrem dle zásad uvedených v § 113 ZP. Písemný mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínech a místě výplatě mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

2. Mzdové formy

2.1. Mzdové formy uplatní zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, pokud u něj působí. Konkretizace bude provedena v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních mzdových předpisech.

2.2. Pro odměňování zaměstnanců budou zpravidla použity tyto mzdové formy:

- a) tarifní mzda, kdy zaměstnanci jsou zařazeni s ohledem na vykonávanou práci do tarifních stupňů podle celostátního nebo podnikového katalogu prací.
- b) smluvní mzda, jejíž výše je sjednána s přihlédnutím ke kritériím uvedeným v bodě 1.1. Sjednaná mzda nesmí obsahovat mzdu za případnou práci přesčas.
- c) úkolová mzda při dodržení ustanovení § 300 ZP (normování práce).

- d) mzda manažerů stanovená v manažerské smlouvě. Její výši stanoví orgán či osoba, která je oprávněna manažerskou smlouvu se zaměstnancem uzavřít.

3. Další zásady pro poskytování mezd

- 3.1. Všechny základní mzdové formy mohou být doplněny systémem nadtarifních složek mzdy, t.j. prémie a různými formami odměn.
- 3.2. Závazná pravidla pro použití zvolených mzdových forem včetně prémie a odměn stanoví podnikové kolektivní smlouvy. U zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace, jsou tato pravidla uvedena ve vnitřním mzdovém předpisu. Zaměstnanci musí být s kritérii pro poskytování a případné krácení nebo nepříznání nadtarifních složek mzdy seznámeni.
- 3.3. Zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytnou příplatky ke mzdě, pokud budou splněny podmínky pro jejich poskytnutí. Minimální dohodnutá výše a druhy příplatků jsou uvedeny v příloze č. 1 této KSVS. Jiné druhy nebo zvýšení příplatků lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.
- 3.4. Při použití jakékoli mzdové formy platí, že mzda zaměstnance při odpracování stanovené pracovní doby podle čl. IV bod 3.1. této KS a bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli nesmí být nižší než zaručená mzda stanovená nařízením vlády podle § 112 ZP.
- 3.5. Pověří-li zaměstnavatel zaměstnance zastupováním jiného zaměstnance zařazeného do vyššího tarifního stupně, zařadí ho po 4 týdnech nepřetržitého zastupování do tarifního stupně zastupovaného a přízná mu tarifní mzdu odpovídající tomuto stupni od 1. dne zastupování. Jde-li o zastupování pracovníka odměňovaného smluvní mzdou, uzavře se zastupujícím individuální smlouvu.
- 3.6. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje, který nezavinil, anebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy v rozsahu § 207 zákoníku práce. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy vyšší, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Vykonává-li zaměstnanec z výše uvedených důvodů práci neodpovídající jeho pracovní smlouvě, přísluší mu po dobu výkonu této práce vedle dosažené mzdy doplatek do výše průměrného výdělku. Při jiných překážkách na straně zaměstnavatele se postupuje dle § 208 a 209 ZP.
- 3.7. Splatnost mzdy za vykonanou práci je stanovena touto KSVS nejpozději dokonce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž byla práce vykonána. Pravidelný výplatní termín a způsob výplaty mezd bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách. Není-li sjednán v KS, stanoví jej zaměstnavatel v souladu s § 141 ZP.

4. Další mzdová plnění

4.1. Odměny při životních a pracovních výročích

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele při dosažení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo plně invalidní důchod odměnu nejméně ve výši 1.000 Kč. Konkrétní podmínky nebo vyšší částky sjednají smluvní strany v podnikové kolektivní smlouvě.

4.2. Další mzda, příspěvek na dovolenou, vánoce atd.

V podnikových kolektivních smlouvách mohou být v závislosti na výsledku hospodaření zaměstnavatele sjednána další mzdová plnění. Pravidla pro jejich poskytování budou dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

5. Mzdový vývoj

Zaměstnavatelé budou usilovat, aby nedocházelo k propadu reálných mezd zaměstnanců po dobu platnosti této KSVS. Konkrétní podmínky zvyšování mezd budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě. Za tímto účelem budou zaměstnavatelé pravidelně nejméně jedenkrát ročně ve spolupráci s odborovou organizací provádět rozbor vývoje mezd.

6. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % jeho průměrného výdělku, není-li v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise stanovena odměna vyšší.

VI.

Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců formou jednoho teplého jídla v každé směně. Zaměstnavatel uhradí ze svých nákladů věcné a osobní náklady spojené s přípravou jídel a ze sociálních nákladů přispěje na hodnotu surovin spotřebovaných při výrobě jídla.

Zaměstnanec uhradí částku dohodnutou v podnikové kolektivní smlouvě, jejíž výši stanoví tato KSVS maximálně na 23 Kč za 1 poskytnuté jídlo.

Trvá-li směna déle než 11 hodin (včetně přestávek v práci), bude zaměstnanci poskytnuto další hlavní jídlo.

Poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům personální stravování prostřednictvím jiných subjektů (nákupem stravovacích poukázek), uhradí jim 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5-12 hodin podle § 163 ZP.

2. Pokud zaměstnavatel požaduje od zaměstnanců používání jednotného oblečení, zajistí jeho pořízení a uhradí náklady spojené s jeho používáním. Zásady zpracuje jako přílohu podnikové kolektivní smlouvy nebo uvede ve vnitropodnikové směrnici.
3. Zaměstnavatel může poskytnout podle svých možností příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců, pokud je rekreace organizována formou pobytu na letním nebo zimním dětském táboře, škole v přírodě či lyžařském výcviku organizovaném školou. Okruh dětí, kterým bude toto plnění poskytnuto, jeho výše a další podmínky budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě či stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

4. Pokud to umožní provozní podmínky, dohodne odborová organizace se zaměstnavatelem, aby zařízení, která jsou v hotelu k dispozici, mohli využívat i zaměstnanci hotelu.
5. Pokud to zaměstnavateli umožní ekonomické výsledky, bude poskytovat zaměstnancům příspěvek na penzijní nebo životní pojištění ve výši a za podmínek dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě nebo stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele.
6. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá alespoň 1 rok, mohou být na základě žádosti poskytnuty se slevou stravovací služby ve střediscích zaměstnavatele, a to při pořádání slavnostních rodinných akcí. O poskytnutí slevy a její výši rozhodne zaměstnavatel.
7. Zaměstnavatel může přispět každoročně po dobu platnosti této KSVS odborové organizaci, která je na jeho pracovištích ustavena, formou daru na úhradu činností, které tato organizace zajišťuje na úseku sportovním, kulturním, sociálním, práce s dětmi a dalších, které vyplývají z náplně činnosti odborové organizace. Výše daru a způsob jeho poskytnutí bude konkretizován v darovací smlouvě.
8. Zaměstnavatelé podle svých možností a potřeb vytvářejí podmínky pro realizaci dalšího i celoživotního vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost firmy.
9. Zaměstnavatelé pokud možno využijí znalostí a dovedností starších zaměstnanců, aby tito nemuseli být propouštěni a případně mohli využívat práce na kratší pracovní dobu třeba i v kombinaci s důchodem.
10. Rodičům malých dětí bude umožněno lépe skloubit pracovní povinnosti s péčí o rodinu, a to úpravou pracovní doby, zkrácením pracovního úvazku apod., podle provozních možností zaměstnavatele a požadavku zaměstnance.
11. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuta další opatření ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek dle potřeb zaměstnanců, ale také dle provozních a ekonomických možností konkrétního zaměstnavatele.

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu jejich práce. Za plnění úkolů zaměstnavatele v této oblasti odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.
2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.

3. Ve spolupráci se zařízením pracovně lékařské péče, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 20/1966 Sb. v platném znění, vytváří zaměstnavatel podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené mu § 101 a následujícími ZP.
4. Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařskou péči a jakým prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky zaměstnavatel uhradí, nejsou-li hrazeny zdravotní pojišťovnou. Vstupní lékařskou prohlídku uhradí přímo zdravotnickému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči. Pokud tuto prohlídku provede jiné než smluvní lékařské zařízení, uhradí náklad na tuto prohlídku zaměstnanci po skončení zkušební doby, pokud pracovní poměr dále trvá. I ve všech dalších případech bude úhrada zaměstnavatelem provedena až po skončení zkušební doby zaměstnance.
5. Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik. Nelze-li rizika odstranit nebo omezit dostupnými prostředky, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné prostředky a tyto udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb. Poskytování OOPP nelze nahradit finančním plněním.
6. Na určených pracovištích poskytují zaměstnavatelé ochranné nápoje dle nařízení vlády č. 178/2001 Sb. § 5 ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb. a 441/2004 Sb. Konkrétní podmínky pro jejich poskytování budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.
7. Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu jsou uvedeny v § 105 ZP. Vyšetřování příčin a vzniku pracovního úrazu provádí zaměstnavatel za účasti odborové organizace.
8. Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně 1x v roce prověrky BOZP na všech svých pracovištích v dohodě s odborovou organizací. Termíny prověrek budou uvedeny v podnikových kolektivních smlouvách. Zprávy z prověrek budou projednány do jednoho měsíce po skončení prověrky a bude určena osoba odpovídající za odstranění zjištěných nedostatků.
9. Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP. Za tuto činnost obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.
10. Odborová organizace bude podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci v maximálním dodržování bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, t.j. spolupůsobit na úseku prevence.

11. Povinnosti zaměstnavatelů v ochraně veřejného zdraví při provozování epidemiologicky závažných činností jsou uvedeny v příloze č. 2 této KSVS.

VIII.

Smírčí komise

1. Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této KSVS nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po 3 svých zástupcích. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 15 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.
2. Nedosáhne-li komise smírného řešení do 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu. Obdobný princip řešení sporů z kolektivní smlouvy se sjednává v podnikových kolektivních smlouvách.

IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato KSVS se uzavírá na období od 1.1.2007 do 31.12. 2007. Je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Strany se zavazují své právní nástupce o existenci této KSVS informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.
2. Změnu nebo doplněk této KSVS je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to písemným dodatkem. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu na změnu nebo doplnění této KSVS do 15 dnů od jeho obdržení.
3. Smluvní strany jsou si vědomy toho, že závazky uvedené v této kolektivní smlouvě jsou platné pouze tehdy, neodporují-li kogentnímu ustanovení zákona.
4. Kolektivní členové Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR seznámí své členské subjekty (jednotlivé zaměstnavatele v organizacích cestovního ruchu) s existencí této KSVS, předají jim 1 vyhotovení této smlouvy a příslušným inspektorátům práce poskytnou seznam zaměstnavatelů, na které se KSVS vztahuje.
5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.
6. V souladu s ustanovením § 9 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů odevzdá tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR do 60 dnů od podpisu.
7. Nedílnou součástí této KSVS jsou její přílohy:

7. Nedílnou součástí této KSVS jsou její přílohy:

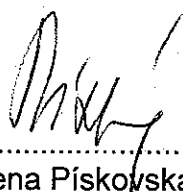
příloha č. 1 Mzdové příplatky
příloha č. 2 Povinnosti při ochraně veřejného zdraví

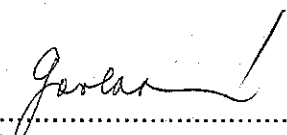
Tato KSVS byla podepsána v 4 stejnopisech, z toho obdržel:

Českomoravský odborový svaz pohostinství,
hotelů a cestovního ruchu 2 stejnopisy

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR 2 stejnopisy

V Praze dne 19.1.2007


.....
ing. Helena Pískovská
prezidentka
Svazu obchodu
a cestovního ruchu České republiky


.....
PhDr. Dagmar Gavlasová
předsedkyně Českomor. odbor. svazu
pohostinství, hotelů a CR

Příloha č. 1 ke KSVS

MZDOVÉ PŘÍPLATKY

1. Za práci přesčas

náleží zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu přesčasové práce k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 33 % průměrné hodinové mzdy. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnanci poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno.

2. Mzda a náhrada mzdy za svátek

se poskytuje dle ustanovení ZP § 115.

3. Příplatek za práci v noci

Za práci v noci, tj. mezi 22. a 6. hodinou, přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za každou odpracovanou hodinu. V podnikové kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpisu lze sjednat či stanovit příplatky vyšší, případně dále zvýhodnit ty zaměstnance, kteří vykonávají práci převážně v nočních směnách (práce v noci zahrnuje minimálně 75 % odpracované pracovní doby).

4. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

4.1. Za každou hodinu práce v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci kromě dosažené mzdy dle této KSVS a v souladu s § 118 ZP příplatek nejméně ve výši 10 % jeho průměrného hodinového výdělku.

4.2. V podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním mzdovém předpisu bude tento příplatek stanoven tak, aby nebyl nižší než uvádí § 118 ZP (10 % průměrného výdělku) a zároveň tak, aby nebyl nižší než je dosud poskytovaná částka.

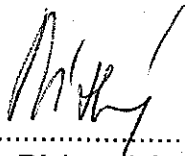
4.3. Pokud je dosud příplatek za práci v sobotu a v neděli poskytován jako směnový, případně jsou pro jeho výplatu stanoveny další podmínky (např. odpracování určitého počtu hodin), bude jeho poskytování nově upraveno na příplatek za každou odpracovanou hodinu při dodržení podmínky uvedené v odst. 4.1.

5. Další příplatky

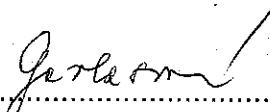
Lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním mzdovém předpisu.

V podnikových kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech nelze podmínky a výši příplatků uvedených v této KSVS zpřísnit, lze je však stanovit pro zaměstnance výhodněji.

V Praze dne 19. 1. 2007



.....
Ing. Helena Pískovská
prezidentka
Svazu obchodu a cest.ruchu ČR



.....
PhDr. Dagmar Gavlasová
předsedkyně Českomor.odbor. svazu
pohostinství, hotelů a CR

Příloha č. 2 ke KSVS

Přehled některých povinností vyplývajících z ustanovení zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví

1. Provozování stravovacích služeb, výroba potravin, uvádění potravin do oběhu, provozování holičství, kadeřnictví, pedikúry, manikúry, kosmetiky a dalších služeb vyjmenovaných v § 19 zákona č. 258/2000 Sb. je považováno za provádění činností epidemiologicky závažných.
2. Co se rozumí "stravovací službou" je uvedeno v § 23 zákona č. 258/2000 Sb. Je to mimo jiné i podávání pokrmů jako součásti ubytovacích služeb.
3. § 19 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb. stanoví, že povinností fyzických osob provádějících epidemiologicky závažné činnosti je
 - mít zdravotní průkaz a
 - znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví.

Vydání zdravotního průkazu nenahrazuje povinnou vstupní lékařskou preventivní prohlídku.

4. Podle § 20 písm. c/ zákona č. 258/2000 Sb. je osoba uvedená v předchozím odstavci povinna mít zdravotní průkaz u sebe a na vyzvání ho předložit orgánu ochrany veřejného zdraví.
5. Z § 20 písm. d/ zákona č. 258/2000 Sb. vyplývá osobám uvedeným v bodě 3 další povinnost, a to uplatňovat při pracovní činnosti znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví. Kontrolování těchto znalostí u zaměstnanců a spolupracujících rodinných příslušníků je povinností osoby provozující příslušné zařízení (§ 21 odst. 1 písm. b) zákona č. 258/2000 Sb.).
6. Prováděcím předpisem k § 20 písm. a/ zákona č. 258/2000 Sb. je vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 195/2005 Sb., kterou se v § 4 stanoví lékařské prohlídky u fyzických osob vykonávajících činnosti epidemiologicky závažné.

Pro výkon těchto činností nejsou předepsány periodické prohlídky.

Fyzická osoba vykonávající činnosti epidemiologicky závažné je povinna podrobit se lékařským vyšetřením, je-li sama postihnuta infekčním onemocněním nebo je-li podezřelá z nákazy.

Vyšetření se musí podrobit také tehdy, vyskytne-li se průjmové onemocnění na pracovišti, v domácnosti nebo v místě jejího pobytu.

Tyto prohlídky a vyšetření jsou hrazeny zdravotní pojišťovnou podle § 30 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění.

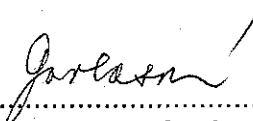
Zákon č. 20/1966 Sb. v platném znění ukládá všem zaměstnavatelům bez ohledu na to, jakou činnost provozují, zajistit pro své zaměstnance závodní

preventivní péči. Tuto povinnost stanoví také zákoník práce v § 224 odst. 1 písm. d/ a zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví.

V Praze dne 19. 1. 2007



.....
Ing. Helena Pískovská
prezidentka
Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR



.....
PhDr. Dagmar Gavlasová
předsedkyně Českomor. odbor.
svazu pohostinství, hotelů a
cestovního ruchu ČR