

Kolektivní smlouva vyššího stupně

Odborový svaz Stavba České republiky

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

jednající 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

jednající jeho předsedou

panem Janem Rejským

na straně jedné

a

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice

se sídlem v Praze 1, Národní třída 10

jednající jeho prezidentem

panem Ing. Václavem Matyášem

na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně:

A. Předmět kolektivní smlouvy vyššího stupně, rozsah platnosti

Článek 1

Předmětem Kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen Smlouva) je stanovení a upřesnění podmínek týkajících se pracovněprávních vztahů, mzdových, sociálních a dalších nároků zaměstnanců, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Smlouva dále upravuje práva a povinnosti smluvních stran a způsob jejich spolupráce.

Článek 2

Smlouva je závazná pro její účastníky a také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela tuto Smlouvu, a jejich právní nástupce, pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této Smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, a jejich právní nástupce, jejich zaměstnance, pro odborové organizace a jejich právní nástupce.

B. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací

Článek 3

- Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.
- Odborové organizace se zavazují poskytovat zaměstnavateli součinnost k zajištění sociálního smíru, spolupracovat při prosazování opatření ke zvýšení ekonomických výsledků zaměstnavatele jako předpokladu pro realizaci vzájemných závazků sjednaných touto Smlouvou.
- Odborové organizace se zavazují aktivně působit na své členy i ostatní zaměstnance k dodržování pracovněprávních předpisů, zejména na úseku BOZP, a povinností zaměstnanců stanovených v § 301 ZP.
- Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, mohou se volby uskutečnit i mimo pracoviště. Účast na volbách je překážkou v práci na straně zaměstnance a nejedná se o osobní překážku v práci ve smyslu čl. 22 této Smlouvy. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, že zaměstnancům přísluší náhrada mzdy, a lze sjednat případně rozsah refundace vyplacených náhrad mezd z prostředků odborové organizace.
- Zaměstnavatelé jsou povinni na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých možností a v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- Členové orgánu odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.

Článek 4

- Zaměstnancům přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) Zákoníku práce (dále jen ZP) a k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech a zahraničních stážích podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout časový rozsah náhrady, okruh zaměstnanců a výši refundace vyplacených náhrad mezd.
- Zaměstnancům přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další rozsah uvolnění a způsob refundace mzdy.
- Vrátí-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

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, že zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

Článek 6

- 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 podklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání.
Členové odborové organizace, funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu § 276 odst. 3, 4 ZP.
- 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.
- Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci zejména o
 - vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,

4. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a skutečných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

5. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,

6. záležitostech uvedených v § 279 ZP.

Povinnosti uvedené v bodech 1., 2., 3. se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

- d) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Odborová organizace má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

Lhůty pro poskytnutí informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 7

- a) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací zejména

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
2. množství práce a pracovní tempo podle § 300 ZP,
3. změny organizace práce,
4. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických zejména osob, 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 pracovního prostředí, organizování a sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
7. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
8. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
9. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
10. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změn,
11. převod podle § 338 až 342 ZP,
12. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106, 108 ZP a v zákoně č. 309/2006 Sb.,
13. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.

Povinnosti uvedené v bodech 8., 9., 10. se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

- b) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. V podnikových kolektivních smlouvách bude dohodnut postup projednávání tak, aby obě strany měly dostatečný časový prostor pro přípravu jednání a zaujetí stanovisek. Doporučuje se pořádková lhůta 10 dnů.

- c) Odborová organizace je povinna 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 dohodnout způsob tohoto informování a rozsah úhrady nákladů na toto informování zaměstnavatelem.

Článek 8

Orgán odborové organizace bude spolurozhodovat se zaměstnavatelem v případech zákonem stanovených.

Pro účely této Smlouvy se tím rozumí případy, kdy předchozí souhlas odborové organizace je ze zákona podmínkou účinnosti rozhodnutí zaměstnavatele (např. § 61, § 306 ZP).

Článek 9

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

Článek 10

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

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

Smluvní strany předpokládají, že případnou povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 11

Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech ve lhůtách dohodnutých v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 12

Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení otevřeného nebo skrytého sledování zaměstnance na pracovišti, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontroly elektronické pošty nebo kontroly listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

C. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům

Článek 13

- K předcházení a odstraňování sporů v pracovněprávních vztazích mohou zaměstnanci podávat stížnosti, podněty, upozornění.
- Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postíhat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Článek 14

Pro řešení případných kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany ustavit smířcí 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 15

Pracovní podmínky

- Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým zajišťují pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a ženám také s ohledem na jejich mateřské povinnosti.
- 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 peněžitě 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.

- 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.
- 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.
- Přímou diskriminaci 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.
- Nepřímou diskriminaci 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 diskriminaci 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.
- Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevhodné, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.
- Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevhodné, 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) Obě smluvní strany se zavazují v rámci svých možností napomáhat uvádění mezinárodní „Dohody evropských sociálních partnerů o násilí a obtěžování na pracovišti“ do praxe, a to zejména působením v oblasti prevence a důsledného řešení takového jednání ve všech jeho skrytých i otevřených formách s cílem zlepšení mezilidských vztahů na pracovištích.
- m) Pokud zaměstnavatel má k dispozici (případně zřídí) pracoviště vhodná pro osoby se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, nabídne přednostně tato pracovní místa svým zaměstnancům s odpovídajícím stupněm postižení.
- 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 § 34 ZP či jinou smlouvu, ve které písemně dohodne vedle náležitostí uvedených v § 34 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.
- 7. údaj o kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků této kolektivní smlouvy.
- 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.
- 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.

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

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.

V písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací lze ve smyslu § 39 odst. 4 ZP dohodnout vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Článek 16

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 18 let je upravena ZP,
 5. vykonávajících práce na pracovištích s chemickými karcinogeny a práce v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity činí nejvýše 33,5 hodiny 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) Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. O hromadném rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.
- e) Průměrná 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 26 týdnů po sobě jdoucích. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- f) Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.
- g) 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.
- h) Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.
- i) 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.
- j) Zaměstnancům, při jejichž práci dochází ke zvlášť silnému znečištění, může být část doby potřebná k osobní čistě po skončení práce započítávána do pracovní doby.
- Okruh zaměstnanců a rozsah doby potřebné k osobní čistě, který bude započítán do pracovní doby, bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanoven ve vnitřním předpisu.
- k) 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.
- l) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Článek 17

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, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.
- b) Práci přesčas může zaměstnavatel nařídít 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) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, není-li v podnikové kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.
- g) V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- h) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat
- mladistvé,
 - těhotné zaměstnankyně,
 - 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 nesmí zaměstnavatel nařídít
- zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok,
 - zaměstnancům s kratší pracovní dobou (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP). Práci přesčas je u nich práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.
- j) S vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele lze při sjednání jejich mzdy dohodnout, že její výše byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas.

Článek 18

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) Délka směny 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 dvaceti šesti týdnů 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 § 245 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 19

Pracovní pohotovost

- a) Pracovní pohotovost a její rozsah může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.
- b) 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.
- c) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Článek 20

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Článek 21

Dovolená na zotavenou

- a) Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit vyšší výměru dovolené.
- b) Dodatková dovolená se poskytne za podmínek a v rozsahu stanoveném v § 215 ZP.
- c) Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, 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, pokud v podnikové kolektivní smlouvě není dohodnuto jiné období.

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.

- d) Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
- e) Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.
- f) 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.
- g) Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací 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 před jejím počátkem v termínech dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě. Tato doba nesmí být kratší než 2 měsíce.
- h) Nástup dovolené zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou určuje zaměstnavatel zpravidla na období s nižší potřebou práce. Blíží podmínky nástupu dovolené lze stanovit v podnikové kolektivní smlouvě.
- i) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Článek 22

Překážky v práci

Důležité osobní překážky v práci

- a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený v nař. vl. č. 590/2006 Sb., kterým se provádí ZP, a to:
- další den při úmrtí manžela, druhá 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 (§ 52 písm. a, b, c ZP), 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,
 - další den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance.
- 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 23

Ukončení pracovního poměru

- a) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout délku výpovědní doby stejnou pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce.
- b) Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců v souladu s § 62 ZP, je zaměstnavatel povinen
1. před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci, rovněž je povinen informovat o:
 - důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců, která lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě,

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 odborovou organizací. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí odborové organizaci,
 3. prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci. Odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce,
 4. v případě, že u něj není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace, 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.
- c) 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.
- d) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při končení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného měsíčního výdělku. To však neplatí, pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, které mají za následek, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci.
- Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného 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 24

Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

- Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců zejména zaškolováním, zaučováním, odbornou praxí absolventů škol, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace.
- Pracovní úlevy, hmotné zabezpečení a další podmínky týkající se zvyšování kvalifikace řeší § 232 a § 233 ZP, přičemž další podmínky uzavření kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně zvyšování kvalifikace, případně i prohlubování kvalifikace, řeší § 234 a § 235 ZP.
- V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší (výhodnější) podmínky posuzování pracovních úlev do tohoto procesu zařazených zaměstnanců a úhrady nákladů zaměstnanci.

E. Zaměstnanost

Článek 25

Smluvní strany se zavazují :

- aktivně působit na formování systému vzdělávání ve stavebnictví, zejména v učňovských oborech, na úrovni státních orgánů a orgánů samospráv,
- podporovat spolupráci středních odborných škol s podnikateli ve stavebnictví při získávání učňů, jejich umisťování a společné výuce,
- společně vytvářet pozitivní obraz stavebnictví ve veřejnosti a k tomuto cíli ve své působnosti využívat sdělovacích prostředků a dalších forem propagace odvětví,
- sledovat a vyhodnocovat úspěšnost získávání nových zaměstnanců pro stavebnictví a podmínky jejich uplatňování,
- prostřednictvím Regionálních pracovišť SPS a Oblastních pracovišť OS společně projednávat s úřady práce řešení aktivní politiky zaměstnanosti stavebních profesí podle specifických podmínek jednotlivých regionů.

Článek 26

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle ZP. Základními pracovněprávními vztahy podle ZP jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Článek 27

Při skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a), b), c), e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů lze na základě žádosti zaměstnance odložit splacení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci po dobu, kdy je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce, pokud se nedohodnou jinak.

Článek 28

Zaměstnavatel podle svých možností a potřeb zajistí rekvalifikaci zaměstnanců z důvodů jejich nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

Článek 29

Základní zásady

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.

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

Článek 30

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 31

Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody.
- 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 stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- 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 nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

- e) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Článek 32

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).
- 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 33

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 kolektivních 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	48,10	49,70	51,30	8.350
2	51,50	52,80	54,60	8.900
3	56,00	57,50	59,50	9.700
4	61,00	62,60	64,70	10.550
5	67,70	69,70	72,00	11.750
6	74,50	76,80	79,40	12.950
7	83,00	85,70	88,60	14.450
8				15.950
9				17.450
10				19.200
11				21.150
12				23.050

- b) Uplatnění jiné tarifní soustavy:

V případě, že zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací uplatní odlišnou tarifní soustavu s nižším nebo vyšším počtem stupňů, nejnižší stupeň musí svojí hodnotou odpovídat nejméně hodnotě prvního tarifního stupně uvedeného v čl. 33 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 34

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- a) Za dobu práce přesčas v pracovním dni přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, nejméně ve výši 50 % průměrného výdělku. Případně-li nepřetržitý odpočinek zaměstnance na sobotu a neděli, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 40 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout 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 v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odst. a).

Článek 35

Mzda, náhradní volno nebo 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 zaměstnavatel poskytne 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.

- b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- c) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho částí za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Článek 36

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

a) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek (nař. vl. č. 567/2006 Sb.). Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky minimální mzdy.

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 50,- Kč za každou započatou hodinu.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatky vyšší.

Článek 37

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout příplatek vyšší.

Článek 38

Další příplatky

Příplatky za práci v odpolední směně, za vedení čer, za práci ve výškách, řidičům, případně další, mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

Článek 39

Mzda za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 40

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15 % průměrného výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout odměnu vyšší.

Článek 41

Mzda při výkonu jiné práce

a) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu:

1. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
 2. nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
 3. koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
 4. jestliže je to nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 5. že zaměstnavatel převede zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- Okruh důvodů podle bodu 1. až 5. lze v podnikové kolektivní smlouvě rozšířit o další důvody převedení na jinou práci a pro tyto důvody lze sjednat jinou výši doplatku ke mzdě.

Článek 42

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- a) 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, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
- b) 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 43

Mzdové formy

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

Článek 44

Množství práce a pracovní tempo

- a) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců, předpisy k zajištění 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 podle odstavce a), popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.
- c) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.

Článek 45

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 46

- a) Zaměstnavatel na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy, uzavřené se zaměstnancem, 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) Blížší podmínky 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 47

Zaměstnavatelé se zavazují soustavně vytvářet podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce a za tím účelem budou projednávat s odborovou organizací, příp. se zástupci zaměstnanců pro BOZP, všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vytvoří v dohodě s odborovou organizací 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 nářadí pro příslušné práce ve smyslu příslušného právního předpisu,
- 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 zabráňujících 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 svazové inspekci bezpečnosti práce; 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., v platném znění),

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 odborovou organizací; 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 nemocích 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 příslušného nařízení vlády,
12. školení zástupců základní organizace OS na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti placené pracovní volno v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem,
13. způsob účinné kontroly 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),
14. obě smluvní strany budou v rámci svých možností napomáhat uvádění mezinárodní „Dohody o ochraně zdraví zaměstnanců prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují“ do praxe, a to zejména propagací správných pracovních postupů, obsažených v instruktážních listech „Dohody“.

Článek 48

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

Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci vyslanému 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 nebo k pracovní neschopnosti došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek nebo porušením předpisů BOZP, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen. (§ 367 odst. 1 písm. a/, b/ ZP).

Zaměstnavatel může sjednat 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 § 375 ZP.
- d) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout poskytnutí jednorázového odškodnění i druhu, který trvale žil s poškozeným a společně uhrazovali náklady na své potřeby (§ 115 obč. zák.).
- e) V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat, 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 porušením předpisů BOZP, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého (§ 367 odst. 1, písm. a/ a násl. ZP).
- f) Při práci, která má charakter práce rizikové, v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., nebo jiným právním předpisem, musí být během práce zařazeny bezpečnostní přestávky. Počet bezpečnostních přestávek a jejich délka se upravuje podle charakteru práce a pracovních podmínek. Po dobu bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec exponován rizikovým faktorem překračujícím hygienické limity.

Článek 49

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

- a) Kdykoliv řádně ohlášený vstup na pracoviště zaměstnavatele a poskytne jim veškeré potřebné informace včetně listinných podkladů týkající se BOZP (§ 321 a 322 ZP). V případech, kdy není ustavena odborová organizace a ani u zaměstnavatele nejsou ustaveni zástupci zaměstnanců pro BOZP, může kontrolu vykonávat pouze svazová inspekce bezpečnosti práce.
- b) Prošetřovat všechny stránky BOZP, případně umožnit 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, nemoci 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 50

Zaměstnavatel provede 1x ročně, pokud možno v prvním pololetí roku, za účasti odborové organizace, 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 51

Obě smluvní strany se dále zavazují:

- a) Spolupracovat na postupné tvorbě a novelizaci předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- b) Společně se podílet na organizování výchovně vzdělávacích akcí v oblasti BOZP.

H. Péče o zaměstnance

Článek 52

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, zejména zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance v oblasti zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit závodní preventivní péči pro zaměstnance podle platných právních předpisů. Odborové organizace budou v těchto oblastech poskytovat podporu konkrétním opatřením zaměstnavatele, případně další součinnost. Rozsah jednotlivých opatření bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.

Obě smluvní strany ve vzájemné součinnosti zabezpečí kontrolu dodržování platných předpisů v uvedených oblastech.

Článek 53

Sociální programy

- a) Zaměstnavatelé a odborové organizace budou podporovat tvorbu sociálních programů pro zaměstnance. V případě existence sociálních programů budou zaměstnavatelé a odborové organizace spolupracovat na jejich rozvoji a podmínkách dotování nákladů jednotlivých kapitol sociálních programů.
- b) Zaměstnavatel specifikuje v podnikové kolektivní smlouvě výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, v platném znění.
- c) V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout:

- poskytování příspěvků zaměstnavatele pro různé formy dočasné finanční výpomoci zaměstnancům, například poskytování jednorázových sociálních výpomocí, návratných bezúročných půjček k překlenutí krizových nebo tíživých životních situací,

- poskytování příspěvku na životní pojištění,
- poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

- c) Zaměstnavatel může poskytnout odborové organizaci účelově vázaný dar ve smyslu § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění, na financování vzdělávání zaměstnanců, sociální, kulturní, zdravotní, tělovýchovné a sportovní činnosti, jehož výše a pravidla čerpání budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 54

Závodní stravování

- a) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a zabezpečit vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti, pokud tak stanoví právní předpis. V případech, kdy nelze takto stravování zajistit, bude zaměstnavatel hledat vhodné náhradní řešení.
- b) Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňově uznatelných nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění) 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.

Článek 55

Zdravotní péče

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

Článek 56

Zdravotní rehabilitace

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům na základě lékařského posudku zdravotní rehabilitaci v tuzemských zdravotnických zařízeních.

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

I. Závěrečná ustanovení

Článek 57

Podmínky sjednané v této 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 58

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 59

a) Odborovou organizací se rozumí právnická osoba vytvořená na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

Odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněný podle Stanov odborové organizace vystupovat v právních vztazích jménem odborové organizace. (§ 15 odst. 2 ZP).

b) Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají:

- jménem zaměstnavatele statutární orgán nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatele,
- jménem zaměstnanců odborový orgán (např. výbor ZO, MO OS, podnikový výbor nebo koordinační orgán).

Článek 60

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

b) Pokud Smlouva nebo zákoník práce předpokládají dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, lze v podnikových kolektivních smlouvách sjednat, že tyto dohody budou uzavřeny písemně i tam, kde to zákon přímo nestanoví.

Článek 61

Dodatky přijaté smluvními stranami k této Smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato Smlouva. Tuto Smlouvu nelze vypovědět jednostranným prohlášením jedné ze smluvních stran.

Článek 62

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

Článek 63

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

- 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 částí F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, a v rozsahu části H. Péče o zaměstnance.

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

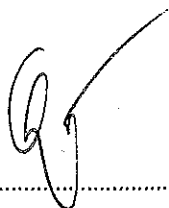
Článek 64

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

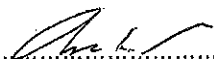
Článek 65

Tato Smlouva se uzavírá na období od 1.2.2008 do 31.12.2010, s výjimkou částí F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování, která se uzavírá na období od 1.2.2008 do 31.12.2008.

Tato Smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a nabývá účinnosti dnem 1.2.2008



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

OBSAH:

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. 6
D. Pracovněprávní vztahy	str. 6
E. Zaměstnanost	str. 16
F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování	str. 17
G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí	str. 22
H. Péče o zaměstnance	str. 26
I. Závěrečná ustanovení	str. 28

V Praze dne 4. února 2008