

**Česká plynárenská unie – zaměstnavatelský svaz**, Praha 4, Novodvorská 803/82,  
zastoupená panem **Ing. Romanem B u d i n s k ý m**,  
prezidentem České plynárenské unie – zaměstnavatelského svazu  
(dále jen ČPU - ZS) na straně jedné

a

**Odborový svaz UNIOS**, Praha 3, nám. W. Churchilla č. 2,  
zastoupený panem **Karlem S l a d k o v s k ý m**, předsedou svazu  
a panem **Petrem P e c h e m**, místopředsedou svazu

a

**Odborový svaz Transgas**, Praha 10, Limuzská 12/3135  
zastoupený paní **Šárkou V o j í k o v o u**, předsedkyní svazu  
(dále jen OS) na straně druhé

uzavírají podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění s cílem vytvářet podmínky pro uskutečňování ekonomických a sociálních záměrů při zachování sociálního smíru, tuto

### **kolektivní smlouvu vyššího stupně**

#### **I. Předmět, osobní a časová působnost kolektivní smlouvy**

- 1.1 Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran v rámci daném právními předpisy a stanoví další pracovně právní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.
- 1.2 Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy ČPU - ZS, na všechny zaměstnance a příslušné odborové orgány působící u těchto zaměstnavatelů, za které uzavřely tuto kolektivní smlouvu OS, pokud není v jednotlivých ustanoveních stanoveno jinak.
- 1.3 KSVS je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce; smluvní strany se zavazují, že budou své právní nástupce o existenci KSVS včas informovat a o zamýšlené změně subjektu neprodleně vyrozumí druhou smluvní stranu.
- 1.4 KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami a účinnosti dnem 1. ledna 2008. KSVS se uzavírá na dobu dvou let, tj. do 31. prosince 2009. V průběhu tohoto období bude o změně či doplnění KSVS jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany pouze v případě ustanovení 4.4. Minimální mzdové tarify a 3.3 Dovolena na zotavenou a důležité osobní překážky v práci nebo při změně právních předpisů, pokud se dotknou závazků upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

1.5. Doba předchozího zaměstnání u zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v příloze ke KSVS včetně jejich dceřiných společností (dále jen „zaměstnavatel“), se pro pracovní právní, mzdové a ostatní nároky zaměstnanců, vyplývající z kolektivních smluv jednotlivých společností hodnotí jako doba nepřetržitého trvání zaměstnání u zaměstnavatele, u kterého je nárok uplatněn.

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se pro tyto účely považuje skončení dosavadního pracovního poměru u zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru k následujícímu dni u jiného zaměstnavatele. To neplatí v níže uvedených případech:

- pracovní poměr byl rozváznán výpovědí podle § 52 písmeno a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a zaměstnanec obdržel odstupné v zákonné výši nebo vyšší, popř. i peněžité plnění, vyplývající z dohody podle § 310 odst. 1 zákoníku práce v platném znění.,
- pracovní poměr byl rozváznán výpovědí ze strany zaměstnance podle § 50 odst. 1 a 3 zákoníku práce a v souvislosti s ukončením pracovního poměru obdržel peněžité plnění, vyplývající z dohody podle § 310 odst. 1 zákoníku práce v platném znění,
- zaměstnanec byl z funkce odvolán či odstoupil a v souvislosti s ukončením pracovního poměru obdržel peněžité plnění, vyplývající z dohody podle § 310 odst. 1 zákoníku práce v platném znění nebo odchodné.

Případné výjimky jsou v odůvodněných případech možné na základě dohody smluvních stran, resp. dohody mezi jednotlivými zaměstnavateli a odborovými orgány.

## II. Vztahy mezi smluvními stranami

2.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatelů, zaměstnanců a příslušných odborových orgánů vyplývající z platných právních předpisů a přihlížet přitom ke specifickým podmínkám a možnostem jednotlivých zaměstnavatelů,
- b) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany,
- c) kolektivní spory po dobu účinnosti KSVS řešit zásadně dohodou. Nedosáhnou-li smluvní strany dohody, zavazují se tyto řešit kolektivní spor nejprve prostřednictvím smírčí komise, která bude smluvními stranami jmenována do 7 kalendářních dnů od zjištění sporu, a to tak, že každá smluvní strana deleguje tři své zástupce. Nebude-li kolektivní spor vyřešen nejdéle do 30 kalendářních dnů od ustanovení smírčí komise, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

2.2 Zaměstnavatelé

- a) jsou v souladu se zákoníkem práce povinni respektovat právo odborové organizace na informace a projednání,
- b) jsou povinni vytvořit příslušným odborovým orgánům na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytnout místnosti s nezbytným

- vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady,
- c) nebudou vyžadovat refundaci mzdy, sociálního a zdravotního pojištění v případě uvolnění odborových funkcionářů k výkonu jejich činnosti,
  - d) umožní funkcionářům příslušného odborového orgánu a pověřeným funkcionářům a pracovníkům příslušných vyšších odborových orgánů vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovně právních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv,
  - e) zajistí za podmínek stanovených v kolektivních smlouvách provádění srážek členských příspěvků a jejich převedení na účty odborových organizací,
  - f) za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provedou souhrnnou roční rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě na každého člena příslušné základní organizace OS tak, aby toto mohlo být po potvrzení závodním výborem OS podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění.

### 2.3 Zaměstnavatelé a příslušné odborové orgány

budou v případech, kde pracovně právní předpisy požadují projednání s odborovým orgánem, pořizovat z takovýchto jednání zápis, který podepíše obě zúčastněné strany.

## III. Pracovně právní vztahy

### 3.1 Zabezpečení zaměstnanosti

O zamýšlených strukturálních změnách a organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolnění nejméně 10 zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů, informují zaměstnavatelé příslušné odborové orgány 45 dnů před jejich uskutečněním.

K zabezpečení zaměstnanosti se stanoví tato věcná opatření:

- a) zaměstnavatel bude zveřejňovat na pracovištích nabídku volných pracovních míst nejméně po dobu 14 kalendářních dnů, a to jak uvolňovaných, tak i nově zřizovaných. Volná místa budou přednostně nabízena zaměstnancům uvolňovaným z důvodu organizačních změn, a to těm, kteří splňují kvalifikační předpoklady a příslušné požadavky zaměstnavatele na výkon dané funkce.
- b) zaměstnavatel bude po projednání s odborovou organizací a v závislosti na ekonomických možnostech společnosti podporovat případnou rekvalifikaci zaměstnanců uvolňovaných z pracovního poměru z důvodu organizačních změn, pokud o ni uvolňovaný zaměstnanec projeví zájem a zaměstnavatel bude mít vhodné místo, na něž by mohl zaměstnance rekvalifikovat;
- c) zaměstnavatel bude vytvářet pro občany se zdravotním postižením vhodná pracovní místa a zajišťovat vhodné pracovní podmínky.

### 3.2 Pracovní doba

- a) Týdenní pracovní doba činí nejvýše 38,75 hodiny.
- b) Do pracovní doby se započítává 15 minut doby potřebné k osobní očiště po skončení práce, a to u zaměstnanců, kteří vykonávají provozní, výrobní, řemeslné a manipulační činnosti uvedené v katalogu prací projednaného smluvními stranami.

- c) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

### 3.3 Dovolená na zotavenou a důležité osobní překážky v práci

Výměra dovolené činí nejméně pět týdnů v kalendářním roce pro všechny zaměstnance.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytne zaměstnanci:

- a) k doprovodu zdravotně postiženého dítěte zaměstnance do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení zřízených pro žáky se zdravotním postižením, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 100 hodin v kalendářním roce.
- b) při úmrtí manžela (manželky), druhá nebo dítěte zaměstnance v délce tří dnů a na další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob
- c) při úmrtí rodiče zaměstnance, rodiče manžela (manželky) zaměstnance nebo sourozence zaměstnance v rozsahu dvou dnů a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb
- d) při vlastní svatbě zaměstnance v délce tří dnů, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu
- e) v rozsahu jednoho dne na účast na vlastní promoci zaměstnance, jeho manžela (manželky), registrovaného partnera (partnerky) nebo dítěte.
- f) k doprovodu dítěte při začátku povinné školní docházky v délce jednoho dne; v případě, že rodiče dítěte jsou zaměstnáni u téhož zaměstnavatele, pracovní volno se poskytne pouze jednomu z nich

### 3.4 Odstupné

- a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů organizačních změn dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné a dále zvýšené odstupné:
  - ve výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 5 let,
  - ve výši trojnásobku průměrného výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele 10 let a více,
  - ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele 15 let a více,
  - ve výši pětinásobku průměrného výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele 20 let a více,
  - ve výši šestinásobku průměrného výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele 25 let a více.
- b) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů náleží při skončení pracovního poměru odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

- c) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, a který současně odpracoval u zaměstnavatele alespoň 1 rok nepřetržitě, náleží při skončení pracovního poměru odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku a příznivější podmínky, za nichž zvýšené odstupné náleží.

#### IV. Odměňování zaměstnanců

4.1 Odměňování tarifních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, příslušným nařízením vlády ČR o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a platnou kolektivní smlouvou vyššího stupně.

#### 4.2 Mzdový vývoj

Zaměstnavatelé se zavazují zabezpečit růst výdělkové úrovně zaměstnanců tak, aby po dobu platnosti této kolektivní smlouvy nedošlo k poklesu reálných mezd v meziročním srovnání. To představuje nárůst průměrné měsíční nominální mzdy v rámci jednotlivých zaměstnavatelů v meziročním srovnání - bez ohledu na formu odměňování - proti skutečnosti předchozího roku minimálně ve výši odpovídající indexu růstu spotřebitelských cen (míře inflace) v daném kalendářním roce, zjištěného Českým statistickým úřadem.

Zaměstnavatelé se zavazují při vyhodnocení plnění kolektivních smluv v jednotlivých společnostech projednat s odborovými orgány vliv organizačních změn na vývoj průměrného výdělku.

#### 4.3. Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů

a) Zaměstnavatelé zařadí zaměstnance na základě vykonávané práce sjednané v pracovní smlouvě do příslušných tarifních stupňů, přičemž budou vycházet z katalogů prací projednaných smluvními stranami.

b) Výše mzdových tarifů bude sjednána v kolektivních smlouvách jednotlivých společností. Minimální výše mzdových tarifů je sjednána kolektivní smlouvou vyššího stupně.

c) Pro všechny zaměstnance odměňované tarifní mzdou budou používány pevné měsíční mzdové tarify.

#### 4.4 Minimální měsíční mzdové tarify pro r. 2008 jsou stanoveny takto:

tarifní stupeň	měsíční tarif
1.	8 320
2.	8 740
3.	9 260
4.	10 190
5.	10 390
6.	11 510

7.	12 580
8.	14 350
9.	16 550
10.	19 180
11.	22 120
12.	25 550

Bude-li u zaměstnavatele sjednán mzdový systém s nižším počtem tarifních stupňů než 12, vztahují se na něho výše uvedené minimální mzdové tarify prvním stupněm počínaje a tarifním stupněm sjednaným jako nejvyšším konče.

Postup při rozdělení mzdových prostředků celkem na jednotlivé vnitřní organizační celky a mzdový systém, utvářející mzdy jednotlivých zaměstnanců, budou řešeny na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů.

#### 4.7 Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to vždy nejpozději 11. dne následujícího měsíce. Případně-li výplatní termín na den pracovního klidu, bude mzda vyplacena v poslední předcházející pracovní den.

#### 4.8 Odměna za pracovní pohotovost

Odměna za pracovní pohotovost, která je vykonávána na místě odlišném od místa pracoviště zaměstnavatele činí nejméně 10% průměrného výdělku zaměstnance.

#### 4.9 Příplatek za práci v noci

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10,- Kč za hodinu práce v noci.

#### 4.10 Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, které je vymezeno příslušným nařízením vlády ČR, nejméně ve výši 6,- Kč/hod.

### V. Sociální fond

5.1 Smluvní strany budou podporovat tvorbu sociálních fondů.

5.2 Obsahem sociálních programů bude především zajištění a způsob zajištění stravování zaměstnanců, organizace penzijně-pojistného programu u zaměstnavatelů.

5.3 Pravidla pro použití sociálního fondu a rozpočet stanoví jednotliví zaměstnavatelé po projednání s příslušným odborovým orgánem.

## **VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- 6.1 Smluvní strany se zavazují vzájemně spolupracovat při zajišťování bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a při plnění dalších úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 6.2 Zaměstnavatelé se zavazují:
- a) přijímat opatření k prevenci rizik, pro případ zdolávání mimořádných událostí a evakuace zaměstnanců a informovat o nich příslušný odborový orgán
  - b) informovat odborovou organizaci kromě případů uvedených v § 108 odst. 3 zákoníku práce
    - o preventivních lékařských prohlídkách a očkování stanovených zvláštními právními předpisy, kterými jsou zaměstnanci povinni se podrobit
    - o termínu kontroly orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad stavem bezpečnosti a ochranou zdraví při práci a po jeho provedení o výsledku provedené kontroly
    - o návrhu a rozhodnutí zaměstnavatele na zařazení práce do příslušné kategorie, výsledcích měření koncentrací a intenzit rizikových faktorů pracovních podmínek a způsobu zajištění ochrany zdraví zaměstnanců
  - c) organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech svých pracovištích a zařízeních v dohodě s příslušným odborovým orgánem,
  - d) zajistit zástupcům příslušného odborového orgánu pro oblast BOZP školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim potřebné předpisy a doklady,
  - e) poskytnout zástupcům příslušného odborového orgánu pro oblast BOZP k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,
  - g) objasňovat příčiny a okolnosti vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání za účasti odborové organizace, případně umožnit účast svazového inspektora bezpečnosti práce při tomto vyšetřování, a po skončení objasnění předat odborové organizaci jedno vyhotovení záznamu o úrazu.

## **VII. Péče o zaměstnance**

### **7.1 Závodní stravování**

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování.

Zaměstnavatelé se zavazují hradit výdaje na provoz vlastních zařízení závodního stravování kromě hodnoty potravin, případně přispívat na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů ve výši 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zvláštního předpisu. Za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Pokud je pracovní směna včetně přestávek delší než 11 hodin, obdrží zaměstnanec příspěvek na jedno další jídlo.

Příslušný odborový orgán dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.

## 7.2 Penzijně-pojistný program

Zaměstnavatelé budou přispívat zaměstnancům v rámci penzijně-pojistných programů za podmínek sjednaných u jednotlivých zaměstnavatelů.

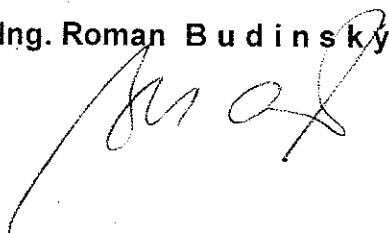
## VIII. Závěrečná ustanovení

- 8.1 Tato smlouva se vztahuje na všechny členy ČPU - ZS, kteří jsou členy k datu podpisu této smlouvy.
- 8.2 Zaměstnavatelem se pro účely plnění nároků z této KSVS rozumí právní předchůdce i nástupce stávajícího zaměstnavatele.
- 8.3 Smluvní strany se dohodly vyhodnotit společné plnění této kolektivní smlouvy v době její platnosti vždy do 30. 4. následujícího roku.
- 8.4 Obsah této KSVS lze měnit a doplňovat pouze po vzájemné dohodě smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny zahájit vyjednávání v případech, kdy dojde ke změnám předpisů, které mají dopad na ustanovení této KSVS nebo v případech, kdy některá ze smluvních stran není schopna dostát plnění závazků vyplývajících z této smlouvy.
- 8.5 Smluvní strany se zavazují zahájit nejpozději 60 dnů před uplynutím platnosti této KSVS kolektivní vyjednávání o KSVS na rok 2010 a další období.
- 8.6 V souladu s ustanovením § 9 zákona č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů odevzdá ČPU - ZS tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky nejpozději do 15 dnů ode dne jejího uzavření.

V Praze dne 10.12. 2007

Za ČPU - ZS:

**Ing. Roman Budinský**



Za OS UNIOS:

**Karel Sladkovský**



**Petr Pech**



Za OS Transgas:

**Šárka Vojíková**

