

DODATEK č. 2

ke kolektivní smlouvě vyššího stupně

**Odborového svazu ECHO, Českého odborového svazu energetiků, Odborového svazu
zaměstnanců jaderných elektráren**

a

Českého svazu zaměstnavatelů v energetice

uzavřené dne 11. 1. 2006

I.

Úvodní ustanovení

§ 1

Smluvní strany

Odborový svaz ECHO (dále jen OS ECHO)

se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3

zastoupený

JUDr. Zdeňkem Černým

předsedou Odborového svazu ECHO

Český odborový svaz energetiků (dále jen ČOSE)

se sídlem v Tušimicích, Elektrárna Tušimice II, Kadaň

zastoupený

panem Josefem Pliškem

místopředsedou Českého odborového svazu energetiků

Odborový svaz zaměstnanců jaderných elektráren (dále jen OSZJE)

se sídlem v Dukovanech, Jaderná elektrárna Dukovany

zastoupený

Ing. Vladimírem Pavlíkem

místopředsedou Odborového svazu zaměstnanců jaderných elektráren

a

Český svaz zaměstnavatelů v energetice (dále jen ČSZE)

se sídlem Partyzánská 7, Praha 7

zastoupený

Ing. Jaroslavem Hábou

předsedou představenstva Českého svazu zaměstnavatelů v energetice

se dohodly na uzavření Dodatku č. 2, který nahrazuje úplné znění této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen kolektivní smlouvy).

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti, a to ve shodě s platnými právními předpisy a stanovuje vyšší nebo další pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

§ 3

Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny odborové organizace sdružené v OS ECHO, ČOSE, OSZJE a zaměstnavatelské organizace sdružené v ČSZE, vč. zaměstnavatelských organizací, které v době účinnosti této kolektivní smlouvy z ČSZE vystoupily (dále jen zaměstnavatelé), pokud to právní předpisy umožní, i jejich právní nástupce. Smluvní strany se zavazují informovat své právní nástupce o obsahu této kolektivní smlouvy. Je dále závazná i pro zaměstnavatele a zaměstnance, na které bude podle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozšířena.

Vztahuje se rovněž na všechny zaměstnance zaměstnavatelů a v některých konkrétních bodech uvedených dále také na důchodce (bývalé zaměstnance) zaměstnavatelů a žáky připravující se pro zaměstnavatele.

II.

Práva a povinnosti smluvních stran

§ 4

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatelů vyplývající z platných právních norem a dalších předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
2. Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným všeobecně platným právním předpisům.
3. V souladu s touto kolektivní smlouvou vést smluvní strany v rozsahu své působnosti ke kolektivnímu vyjednávání s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.
4. Mzdové systémy a vydávání vnitřních předpisů budou u jednotlivých zaměstnavatelů předmětem kolektivního vyjednávání na úrovni těchto zaměstnavatelů.
5. Vzájemným jednáním usilovat o zachování sociálního smíru a minimalizaci sociálního napětí.
6. Respektovat výklad následujících pojmů:
 - a) Spolurozhodování (předchozí souhlas):

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje jejich předchozí souhlas nebo dohoda s nimi.

V případech, kdy zaměstnavatel plní povinnosti vůči všem odborovým organizacím, které u něj působí, a tyto se do 15 dnů od požádání neshodnou na společném postupu, je rozhodující stanovisko odborové organizace nebo více odborových organizací, které mají největší počet členů v pracovním poměru u zaměstnavatele.
 - b) Předchozí projednání:

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Po vzájemné dohodě si obě strany poskytují písemné podklady k projednání. Odborové organizace mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise, který podepíší obě smluvní strany, a to nejpozději do 10 dnů od data posledního jednání, pokud se obě strany nedohodnou jinak.
 - c) Informování:

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. V případě, že jedna strana požádá o doplňující informace, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět.

6. Respektovat, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

§ 5

Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace zaměstnanců v rozsahu stanoveném § 16 zákoníku práce, § 4 zákona č. 434/2004 Sb., o zaměstnanosti a dalšími příslušnými právními předpisy.
2. Členové odborového orgánu odborové organizace a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.
3. Zaměstnavatelé jsou povinni projednat v přiměřené lhůtě se zaměstnancem nebo na jeho žádost s orgánem odborové organizace stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
4. Zaměstnavatelé rozhodují s předchozím souhlasem odborové organizace o:
 - a) vydání, změnách a zrušení pracovního řádu,
 - b) stanovení rozvrhu čerpání dovolených,
 - c) dání výpovědi nebo o okamžitém zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení,
 - d) stanovení hromadného čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů,
 - e) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce,
 - f) organizování prověrek BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele,
 - g) uzavírání dohod podle § 209 odst. 2 zákoníku práce, ve kterých se vymezí vážné provozní důvody, výše náhrady mzdy a doba, po kterou nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnancům prácia dalších případech stanovených obecně závaznými právními předpisy.
5. Zaměstnavatelé jsou povinni projednat s odborovou organizací pokud nejsou upraveny v kolektivní smlouvě, zejména následující otázky:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 zákoníku práce,
 - c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - d) převod dle § 338 zákoníku práce, důvody a důsledky vyplývající z § 338 a § 339 zákoníku práce,

- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zákonem č. 309/2006 Sb. (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) vč. vydávání pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce,
- g) množství práce a pracovní tempo dle § 300 zákoníku práce,
- h) změny organizace práce,
- i) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- j) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- k) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců (§ 287 ZP),
- l) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců se považují ta, která se týkají počtu zaměstnanců stanoveného v podnikových kolektivních smlouvách,
- m) volební řád pro volby zástupců zaměstnanců v dozorčí radě a organizaci voleb,
- n) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, uvedená v § 99 zákoníku práce tj. pravidel rozvržení pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, práci ve dnech pracovního klidu, začátek a konec pracovní doby, nepřetržitý odpočinek v týdnu, rozsah přesčasové práce začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a další otázky, týkající se pracovní doby,
- o) splatnost mzdy,
- p) požadavek na náhradu škody vyšší než 1000,- Kč, kterou zaměstnavatel požaduje uhradit po zaměstnanci, včetně obsahu dohody o způsobu její úhrady (v souladu s § 263 ZP),
- q) převod zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovýmto opatřením nesouhlasí; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP),
- r) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 61 ZP),
- s) způsob a výši náhrady škody zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (§ 369 ZP),
- t) vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích z nichž je oprávněn zaměstnanec, v případech, kdy jeho vydání umožňuje zákon,
- u) pravidla čerpání prostředků na sociální účely.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob a lhůty projednávání, případně rozšířit o další ustanovení.

7. Zaměstnavatelé jsou povinni informovat odborovou organizaci zejména :

- a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- c) o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele jednou za čtvrt roku,
- d) o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních,

- e) o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek při jejich změnách,
- f) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 – 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb.,
- g) o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a o údajích ze mzdové a sociální oblasti, potřebných ke kontrole plnění kolektivních smluv, na základě jejich požadavku s právem postoupení těchto informací OS ECHO, ČOSE a OSZJE. Tyto informace jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout pololetně,
- h) při sjednávání nových pracovních poměrů a rozvázání pracovních poměrů, a to měsíčně, pokud v daném měsíci taková skutečnost nastane
- i) o výběru a ustanovení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů k prevenci rizik
- j) o obsazování a odvolávání jmenovaných funkcí pro oblasti BOZP, personální a sociální práce,
- k) o problematice mzdového růstu, a to pololetně
- l) o opatřeních zaměstnavatelů směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- m) o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

Rozsah, termíny, obsah a formu těchto informací lze upravit v podnikových kolektivních smlouvách, včetně informací o rozdělení zisku schváleného valnou hromadou.

§ 6

Závazky odborů

1. Členové orgánu odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.
2. Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy odborové organizace.
3. Pololetně informovat zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, důchodce (bývalé zaměstnance) a ostatní členy odborové organizace.
4. Jedenkrát ročně předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů orgánů odborové organizace, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem; v průběhu roku poskytovat informace o každé změně.
5. Jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele na jeho požádání o činnosti odborové organizace.

§ 7

Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatelé umožní funkcionářům orgánů odborové organizace a pověřeným zástupcům těchto orgánů vykonávat v působnosti těchto orgánů odborové organizace kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a závazků z kolektivních smluv, na základě kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Kontrolu výše mzdy jednotlivých zaměstnanců lze provádět pouze s jejich souhlasem.
2. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich činnosti zástupců zaměstnanců pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Výkon funkce člena orgánu odborové organizace je jiným úkonem v obecném zájmu.
3. Poskytování volna k výkonu činností pro odborovou organizaci a související otázky, včetně otázek náhrady mzdy, se řídí ustanovení § 203 zákoníku práce. Podrobnosti, zvláště okruh osob, rozsah pracovního volna a náhrad mezd, se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Po skončení odborové funkce je povinností zaměstnavatele zaměstnat uvolněného funkcionáře na původním pracovišti a původní práci. Není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, popř. jeho dosažené kvalifikaci a zdravotní způsobilosti.
5. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvořit odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti zástupců zaměstnanců, zejména jim poskytnout v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením (instalací výpočetní techniky, e-mailu podle provozních podmínek a komunikační úrovně u zaměstnavatele), hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Konkrétní podmínky stanoví podnikové kolektivní smlouvy nebo jiné dohody se zaměstnavateli.
6. Zaměstnavatelé se zavazují provádět srážky členských odborových příspěvků na základě žádosti odborových organizací a písemného souhlasu zaměstnance-člena odborové organizace a zabezpečit převod do prostředků odborových organizací.

Zaměstnavatelé budou poskytovat odborovým organizacím měsíčně nebo ročně přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborových organizací.

Na základě přehledu vystaví odborové organizace svým členům potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38l odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatelé se v souladu s ustanovením § 15 odst. 7 téhož zákona zavazují odečíst zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů na základě vystaveného potvrzení a žádosti zaměstnance ve výši zákonem stanoveného limitu zaměstnanci – členu odborové organizace, kterému zpracovává daňové přiznání.

7. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit způsob a formu dalšího přispění ze strany zaměstnavatelů k zajišťování činností odborových organizací.

III.

Pracovněprávní oblast

§ 8

Pracovní doba

1. Pracovní doba je stanovena maximálně na 37,5 hodin týdně.
2. Zaměstnavatelé budou vytvářet podmínky pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, umožní-li to vývoj v oblasti produktivity práce, a to s přihlédnutím ke konkrétním ekonomickým, pracovním a provozním možnostem jednotlivých pracovišť nepřetržitých směnových režimů.
3. Ustanovení odst. 1 a 2 se nevztahují na státní příspěvkové organizace, jejichž pracovní doba je stanovena obecně závazným právním předpisem.
4. Zaměstnavatelé mohou uplatnit nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (např. při nepřetržitém pracovním režimu). V případě uplatnění nerovnoměrně rozvržené pracovní doby může dojít k vyrovnání fondu pracovní doby max. v rámci 52 týdnů.

Zaměstnavatelé mohou v podnikových kolektivních smlouvách sjednat i kratší období pro vyrovnání fondu pracovní doby. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Pokud zaměstnavatelé rozvrhnou pracovní dobu nerovnoměrně, jsou povinni vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zaměstnavatelé jsou dále povinni sjednat další konkrétní podmínky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v podnikových kolektivních smlouvách.

5. V podnikových kolektivních smlouvách se upraví opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, nařízené práce ve dnech pracovního klidu a práce přesčas.
6. V podnikových kolektivních smlouvách se stanoví pro pracoviště, kde je to nutné, doba potřebná pro osobní očistu po skončení práce, a to podle konkrétních podmínek jednotlivých organizací na nezbytně nutnou dobu. Tato doba se započítává do pracovní doby.

§ 9

Přestávky v práci

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Zaměstnavatelé určí pracoviště nebo práce, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba pro jídlo a oddech, kromě mladistvých, jímž musí být přestávka na jídlo a oddech dle 1. věty poskytnuta vždy.

§ 10

Pracovní poměr na dobu určitou

1. Sjednávání pracovních poměrů se řídí ustanoveními zákoníku práce.
2. Zaměstnavatelé se zavazují nesjednávat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnanci, o nichž to stanoví podnikové kolektivní smlouvy.
3. Pokud jsou vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, při nichž je možno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnavatelé je vymezí v písemné dohodě se statutárními orgány odborové organizace.

§ 11

Odstupné

1. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c) zákoníku práce, dříve než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba stanovená zákoníkem práce pro výpověď z důvodu organizačních změn, se odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce zvyšuje o dvojnásobek jejich průměrného měsíčního výdělku. V případě, že bude na návrh zaměstnavatele uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c) zákoníku práce v průběhu výpovědní doby, odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce se zvyšuje o jedenásobek průměrného měsíčního výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat i jiný způsob zvýšení.
2. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů přísluší odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
3. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá více než 5 let, přísluší odstupné ve výši minimálně jednoho průměrného výdělku.
4. Zaměstnavatelé před hromadným propouštěním vypracují a předloží orgánu odborové organizace k projednání podle § 62 zákoníku práce sociální program ke zmírnění dopadů na dotčené zaměstnance. Konkrétní podmínky budou upraveny v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 12

Práce přesčas

1. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 52 týdnů. Zaměstnavatelé se zavazují nepřekročit limit celkového rozsahu přesčasové práce ve výši 150 hodin ročně u zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na rizikových pracovištích.

2. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat bližší podmínky výkonu dohodnuté práce přesčas, zejména stanovit nižší rozsah dohodnuté práce přesčas a kratší období, v němž práce přesčas nesmí překročit 8 hodin týdně.
3. Konat práci přesčas nad limity stanovené v zákoníku práce lze jen na základě dohody se zaměstnancem.

§ 13

Dovolená na zotavenou

1. Základní výměra dovolené stanovená v § 213 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodlužuje nejméně o jeden týden.
2. Prodloužení dovolené zaměstnancům státních příspěvkových organizací je stanoveno § 213 odst. 2 zákoníku práce.

§ 14

Osobní překážky v práci

1. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v případě, že prokazatelně vykonával za podmínek stanovených v zákoně č. 239/2000 Sb., a v zákoně č. 240/2000 Sb. osobní pomoc při přípravě na mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení krizového stavu.
2. Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy se v uvedených případech stanovují:
 - a) Na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky a dítěte a o další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.
 - b) Na dva pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb.
 - c) Na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance ve smyslu § 350 ZP pečující alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let zpravidla po vyčerpání řádné dovolené za podmínky, že pracovní poměr výše uvedených zaměstnanců k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.
 - d) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.
 - e) Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na devět pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn.
 - f) Při vojenském cvičení poskytnou zaměstnavatelé zaměstnancům náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku zjištěného podle pracovněprávních předpisů.

- g) Zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, zejména státní příspěvkové organizace, poskytují pracovní volno v rozsahu uvedeném v bodech a) až e) nad rámec stanovený pracovněprávními předpisy bez náhrady mzdy, pokud právní předpis nestanoví jinak.
- h) Další nároky zaměstnanců na poskytování pracovního volna s náhradou nebo bez náhrady mzdy lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 15

Prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy

Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku.

IV. Sociální oblast

§ 16

Sociální fond, fond kulturních a sociálních potřeb

1. K zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců se
 - a) v akciových a jiných obchodních společnostech, na které se nevztahují právní předpisy o FKSP, vytváří sociální fond nebo jiný zdroj k financování sociálních potřeb (pokud se zaměstnavatelé s orgány odborové organizace nedohodnou jinak), a to ve výši schválené valnou hromadou, případně jí pověřeným orgánem,
 - b) ve státních podnicích a státních příspěvkových organizacích vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) podle obecně závazných právních předpisů,
 - c) nevyčerpané zůstatky sociálního fondu nebo FKSP převádějí do tvorby těchto fondů v následujícím roce, pokud se v podnikových kolektivních smlouvách nedohodne jinak (mimo FKSP).
2. Rozpočet FKSP nebo sociálního fondu, popřípadě jiných zdrojů k financování sociálních potřeb ze zisku včetně zásad pro jeho používání a hospodaření, se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách, pokud se zaměstnavatelé s orgány odborové organizace nedohodnou jinak (mimo FKSP).
3. V případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru ze strany organizace z důvodu organizačních změn nebo racionalizačních opatření, umožní zaměstnavatelé uvolňovaným zaměstnancům uzavřít dohodu o splácení nesplacených zůstatků půjček z FKSP nebo sociálního fondu, případně jiných zdrojů, ve výši stanovené ve smlouvě o poskytnutí půjček.

§ 17

Sociální péče

1. Zaměstnavatelé podle svých hospodářských výsledků přispívají na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří jsou u nich nejméně tři roky v hlavním pracovním poměru a uzavřeli, případně uzavřou s penzijním fondem smlouvu o penzijní připojištění se státním příspěvkem s pravidelnými měsíčními platbami z vlastních prostředků nejméně ve výši 100,- Kč. Příspěvek zaměstnavatelů činí nejméně 100,- Kč měsíčně každému takovému zaměstnanci. Konkrétní podmínky včetně výše příspěvku zaměstnavatelů se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách. Toto ustanovení platí, pokud se v PKS smluvní partneři nedohodnou na jiném sociálním programu, např. kapitálovém životním pojištění.
2. Pro zaměstnance zabezpečují zaměstnavatelé závodní preventivní lékařskou péči. Konkrétní podmínky včetně stanovení okruhu zaměstnanců, kterým bude věnována zvýšená zdravotní a rehabilitační péče, lze vymezit v podnikových kolektivních smlouvách. V případě, že budou zaměstnavatelé vyžadovat vstupní (výstupní) prohlídky zaměstnanců, na které se nevztahují směrnice Ministerstva zdravotnictví, uhradí jejich vzniklé náklady.
3. Zaměstnavatelé uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popřípadě jiná pojišťovna, za zaměstnance vyslané na zahraniční pracovní

cestu, kteří onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným úkonům.

4. Zaměstnavatelé zabezpečují zaměstnancům v průběhu pracovní směny stravování. Zvýšenou péči přitom věnují zabezpečení stravování zaměstnanců pracujících ve druhých a třetích směnách a v nepřetržitých směnových provozech. Zabezpečení stravování se pro tento účel rozumí zejména poskytnutí závodního stravování, stravenky, mražené stravy k ohřevu, případně obdobná forma. V podnikových kolektivních smlouvách se stanoví konkrétní podmínky pro zabezpečení stravování, jako je např. vymezení okruhu zaměstnanců kterým se stravování bude poskytovat, včetně důchodců, vlastní organizace tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem včetně případného příspěvku, podmínky pro poskytování stravného zaměstnancům, u nichž častá změna místa výkonu práce vyplývá z povahy povolání a další podmínky dle konkrétních potřeb jednotlivých organizací. Zaměstnavatelé ve státních příspěvkových organizacích se při zabezpečování, organizaci a financování závodního stravování řídí platnými právními předpisy.
5. Zaměstnavatelé zabezpečují podle svých možností podmínky pro bydlení a ubytování svých zaměstnanců, rekreaci zaměstnanců (včetně jejich rodinných příslušníků a důchodců - bývalých zaměstnanců), rekreaci dětí, mládeže, léčebné pobyty, rekondiční a rehabilitační pobyty zaměstnanců (zejména zaměstnanců z pracovišť ohrožujících zdraví) a další sociální výhody. Konkrétní podmínky pro poskytování sociálních výhod se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 18

Pracovní a životní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé se zavazují k dodržování veškerých platných právních norem a předpisů včetně ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce, týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Při vyhledávání rizik zaměstnavatelé spolupracují se statutárními orgány odborové organizace, přičemž budou přijímat technická opatření vedoucí k odstraňování těchto rizik nebo snižování účinků rizikových faktorů. Tato opatření jsou zaměstnavatelé povinni projednávat se statutárními orgány odborové organizace a brát zřetel na jejich návrhy. Zaměstnavatelé jsou dále povinni dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborové organizace o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.
3. Zaměstnavatelé budou přijímat opatření vedoucí k odstraňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, jakož i opatření vedoucí ke zlepšování pracovního prostředí (např. hluchnost, prašnost, práce se škodlivinami apod.). Tato opatření zaměstnavatelé projednají s orgány odborové organizace.
4. Zaměstnavatelé se zavazují provádět všestranná poučení zaměstnanců, kteří jsou podle charakteru práce vystaveni účinkům škodlivin (např. karcinogenní, chemické látky, vibrace, hluk apod.), o nebezpečí z toho plynoucího a o opatřeních, která je třeba dodržovat pro jejich ochranu.
5. Jednorázové odškodnění pozůstalých upravuje § 378 zákoníku práce .
6. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud

je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výděľku zjištěného naposled přede dnem převedení na jinou práci.

7. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům ochranné nápoje dle § 104 zákoníku práce a Nařízení vlády č.178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů při extrémních klimatických podmínkách. Případné odchylky se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.
8. Zaměstnavatelé zabezpečují pro své zaměstnance osobní ochranné pracovní prostředky.
9. Na pracovištích, kde je pouze jeden zaměstnanec, zaměstnavatelé zabezpečí systém kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.
10. Zaměstnavatelé uznávají právo orgánů odborové organizace vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
11. Orgány odborové organizace budou podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatelů ke zlepšení celkové úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovního prostředí, která s nimi zaměstnavatel projednal.
12. Orgány odborové organizace se budou spolupodílet a svým vlivem přispívat ke zvyšování úrovně vědomí zaměstnanců, zejména inspektorů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a pracovního prostředí.
13. Zaměstnavatelé poskytnou podle svých ekonomických možností mimořádnou sociální výpomoc zaměstnanci, který byl uznán plně invalidním v důsledku pracovního úrazu.
14. Kopii z šetření smrtelného a závažného pracovního úrazu zašlou zaměstnavatelé příslušnému odborovému svazu.

§ 19

Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé v případě uskutečňování strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, vypracují programy zaměstnanosti s důrazem na řešení sociálních důsledků, otázek zaměstnanosti a na podporu podnikatelských aktivit, které projednají s orgány odborové organizace.
2. S přihlédnutím k útlumovým programům se zaměstnavatelé vzájemně informují v rámci regionu o volných pracovních místech, popřípadě nabídnou tato místa bývalým zaměstnancům, uvolněným v posledních šesti měsících z důvodů organizačních změn.
3. Při realizaci organizačních změn a útlumových programů zabezpečí zaměstnavatelé v případech, kdy budou mít jiná volná pracovní místa, organizačně i finančně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li o tuto rekvalifikaci mít dotčení zaměstnanci zájem a potřebné předpoklady.
4. V případě hromadného propouštění postupují zaměstnavatelé dle § 62 zákoníku práce a § 11 odst. 4 této kolektivní smlouvy.
5. Zaměstnavatelé budou v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a jsou jim povinni umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně platných právních předpisů. Při

zvyšování a udržování kvalifikace poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům pracovní úlevy, včetně hmotného zabezpečení podle příslušných právních předpisů, přičemž v podnikových kolektivních smlouvách mohou být v případě potřeby (mimo případy stanovené ZP) vymezeny další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě vzniklých nákladů v případě nesplnění závazků stanovených v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V.

Mzdová oblast

§ 20

Odměňování zaměstnanců se řídí platnými právními předpisy s níže uvedenými úpravami.

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.

§ 21

Nárůst průměrného výdělku

1. Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2007 ve srovnání s rokem 2006 do konce března 2007 a pro rok 2008 zaměstnavatelé stanoví nárůst ve srovnání s rokem 2007 do konce března 2008.
2. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, udržení úrovně reálných mezd s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.

§ 22

Smluvní mzda

1. Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší než by zaměstnanci příslušela podle kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnavatelé budou předem informovat orgány odborové organizace o všech funkcích (povoláních) odměňovaných smluvní mzdou.
3. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně, se další ustanovení této části kolektivní smlouvy nevztahují, vyjma §§ 25, 26, 27, bod 1., 2., 3., 4., 7., § 29.

§ 23

Tarifní soustava

1. V zaměstnavatelských organizacích je uplatňován systém 12 tarifních stupňů, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Základním podkladem pro zařazování zaměstnanců je podnikový systém, který bude předem projednán s orgány odborové organizace. Uvedený systém 12 tarifních stupňů je uplatňován, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
2. Tarify ve 12 stupňovém systému nesmí být v jednotlivých stupních nižší než minimální tarify podle této kolektivní smlouvy. První stupeň nesmí být v žádném uplatňovaném systému nižší než 1. stupeň uvedený v této kolektivní smlouvě.
3. Zaměstnavatelé zařadí zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do tarifního stupně příslušného povolání nebo funkce v souladu s podnikovým systémem. V případě změny v charakteru sjednaného druhu činnosti spočívající ve změně náročnosti a složitosti vykonávané práce, např. zavádění nových pracovních postupů, automatizace apod., přísluší zaměstnanci odpovídající tarifní zařazení.
Všechny změny v podnikovém systému musí být projednány s orgánem odborové organizace.
4. Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého byl zařazen. Mzdové tarify jsou uvedeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy. Výše mzdových tarifů je stanovena jako minimální hodnota; v podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat tarify vyšší (pro všechny zaměstnance, pro určité okruhy zaměstnanců apod.).
5. Vedoucím zaměstnancům, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden stupeň (třidu) vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance.
6. Přearadí-li zaměstnavatelé zaměstnance do povolání nebo funkce nebo na jinou práci a dojde-li přitom ke změně tarifního zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přearazení.
7. Zaměstnavatelé mohou uplatnit pro odměňování zaměstnanců časovou, úkolovou nebo podílovou mzdu nebo jejich různé kombinace a modifikace, jejichž konkrétní uplatnění v kategorii zaměstnanců se uvede v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 24

Zastupování

Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění za zastupování ve výši rozdílu mzdových tarifů zastupovaného a zastupujícího, popř. smluvně sjednané zástupné, je-li zastupovaný odměňován smluvní mzdou. Toto zvýhodnění se poskytuje s účinností od prvního dne zastupování, pokud zastupování je v rozsahu alespoň čtyř týdnů, nejdéle však po dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování.

Toto nepřisluší zaměstnancům, kteří mají zastupování v popisu pracovní funkce, nebo je k případnému zastupování prokazatelně přihlédnuto ve mzdě.

§ 25

Odborné školení za účelem prohloubení kvalifikace

Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohloubením kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.

§ 26

Mzda při výkonu jiné práce

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda z důvodu:

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí 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
- c) 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,
- d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,

přísluší mu (nebo jí) po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval (a) před převedením.

2. Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu, přičemž mu přísluší po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

§ 27

Příplatky k dosažené mzdě

1. Mzda a příplatek za práci přesčas

- a) Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 25 % průměrného

hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu práce přesčas, není-li dále stanoveno jinak.

- b) Zaměstnavatel může zaměstnanci, po dohodě s ním, poskytnout za práci přesčas náhradní volno, a to za jednu hodinu práce přesčas jednu hodinu náhradního volna. V tomto případě příplatek ke mzdě dle písmene a) zaměstnanci nepřísluší.
- c) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši (podle odst. a).

2. Mzda a příplatek za práci ve svátek

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu ušla v důsledku svátku.
- c) Za práci dne 31. prosince lze zaměstnancům poskytnout mzdové zvýhodnění dohodnuté v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí, který tvoří Přílohu č. 2 této kolektivní smlouvy.
- b) Minimální sazba tohoto příplatku činí 7,00 Kč.
- c) Na základě Sborníku, který tvoří přílohu č. 2 této kolektivní smlouvy se na organizacích zpracují podnikové sborníky, které konkrétně upraví poskytování příplatků v jednotlivých prostředích a stanoví konkrétní hodinové sazby příplatků nebo jiný způsob odměňování (např. paušalizace, apod.).

4. Příplatek za noční práci

Za noční práci konanou v době od 22.00 hod. do 06.00 hod., přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 13,50 Kč za každou odpracovanou hodinu.

5. Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech

- a) Nepřetržitým pracovním režimem se rozumí režim, v němž pracovní činnost probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu), s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém směnovém režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně a všechny kalendářní dny v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.
- b) Za práci konanou v nepřetržitých pracovních režimech přísluší zaměstnanci příplatek

k dosažené mzdě, který zajišťuje mzdovou preferenci tohoto pracovního režimu, a to ve výši minimálně 9,00 Kč za každou odpracovanou hodinu v nepřetržitém směnovém režimu.

6. Mzda a příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci konanou o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 25 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli.

7. Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách

- a) Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách, který tvoří Přílohu č. 3 této kolektivní smlouvy.
- b) Minimální sazba tohoto příplatku činí 7,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.
- c) Na základě Sborníku, který tvoří přílohu č. 3 této kolektivní smlouvy se na organizacích zpracují podnikové sborníky, které konkrétně upraví poskytování příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách a stanoví konkrétní hodinové sazby příplatků nebo jiný způsob odměňování (např. paušalizace nebo odměňování s využitím zařazení zaměstnanců do kategorií prací (dle zákona č. 258/2000 Sb., a vyhl. č. 307/2002 Sb.)).

8. Zásady pro poskytování příplatků

- a) Příplatky poskytované podle této kolektivní smlouvy jsou vypláceny v souběhu.
- b) Příplatky se vyplácejí za skutečně odpracovanou dobu a nejsou vázány na podmínku souvislého odpracování počtu hodin.
- c) Příplatky mohou být kumulovány do částky stanovené za měsíc, směnu, hodinu apod., tj. paušálu s předchozím souhlasem orgánu odborové organizace. Pokud se výrazně změní podmínky, za kterých byl paušál stanoven, je zaměstnavatel povinen ho upravit.
- d) Přírůstek příplatků daný touto kolektivní smlouvou nesmí být negován ostatními individuálně přiznanými složkami mezd.
- e) V podnikových kolektivních smlouvách lze u zde uvedených příplatků konkretizovat podmínky pro jejich poskytování a jejich sazby a stanovovat si další druhy příplatků (např. za práci ve výškách, za práci v odpoledních směnách apod.), včetně sazeb a podmínek pro jejich poskytování.

§ 28

Další složky mezd

Vedle tarifních mezd a mzdových příplatků mohou být zaměstnancům poskytovány další složky mezd, např. osobní ohodnocení, prémie, výkonnostní odměny, odměny před nástupem na dovolenou a před vánočními svátky, další druhy odměn, složky mezd vztažené k účasti zaměstnanců na zisku zaměstnavatele apod., přičemž poskytování dalších složek mezd se sjednává v podnikových kolektivních smlouvách.

Součet tarifní mzdy, mzdových příplatků a náhrad mezd musí u zaměstnavatele činit minimálně 60 % celkové mzdy za kalendářní rok. Do celkové mzdy zaměstnance se pro tyto účely nezapočítávají složky mezd, které jsou mimořádné (např. mimořádné odměny, cílové odměny, odměny poskytované za dlouhodobý pracovní přínos, apod.)

Výdělková úroveň vycházející z tarifního zařazení a příplatků nesmí vést k odlišnému přístupu při přiznávání ostatních složek mzdy skupinám zaměstnanců.

§ 29

Splatnost mzdy, výplata mzdy

Termíny splatnosti mzdy a výplaty mzdy se sjednají v podnikových kolektivních smlouvách. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad, obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočte.

§ 30

Odměna za pracovní pohotovost

Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši minimálně:

- 6,50 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však 32,50 Kč za den,
- 13,00 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však 65,00 Kč za den,

Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pracovní pohotovost a mzdy je vyloučen.

Konkrétní podmínky pro nařizování pracovní pohotovosti, její odměňování a okruh zaměstnanců lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách

VI.

Všeobecná a závěrečná ustanovení

§ 31

1. Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět představitelé smluvních stran, kteří tuto smlouvu podepsali.
2. Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy v minimálních nárocích a musí být respektována v pracovních smlouvách. Ustanovení podnikových kolektivních smluv, která jsou pro zaměstnance příznivější, nejsou v rozporu s touto kolektivní smlouvou. Ustanovení podnikových kolektivních smluv, která jsou v rozporu s touto kolektivní smlouvou a právními předpisy jsou neplatná.
3. Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění zahájit jednání nejpozději do 14 dnů od jeho doručení. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o změně sazeb příplatků ke mzdě a mzdových tarifů do 1. 10. 2007 pro rok 2008.
4. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z této kolektivní smlouvy, nejdříve vzájemným jednáním. Pokud se spor nevyřeší do 14 pracovních dnů od jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.
5. Smluvní strany se dohodly na výměně nezbytných informací potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy. Kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět průběžně.
6. Tento Dodatek ke kolektivní smlouvě vyššího stupně je vyhotoven ve dvanácti výtiscích. Každá ze smluvních stran obdrží tři výtisky.
7. Tento Dodatek ke kolektivní smlouvě vyššího stupně je platný dnem podpisu smluvních stran a nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.
8. Svůj souhlas s obsahem této kolektivní smlouvy potvrzují smluvní strany podpisy svých zástupců.

Podpisy zástupců smluvních stran:

.....
OS ECHO
.....
ČOSE
.....
OSZJE

.....
ČSZE

V Praze dne 2. 1. 2007

Příloha č. 1

ke kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené mezi OS ECHO, ČOSE, OSZJE a ČSZE

Mzdové tarify

tarifní stupeň	Kč
1.	8.300,-
2.	8.600,-
3.	8.950,-
4.	9.400,-
5.	10.100,-
6.	10.800,-
7.	11.750,-
8.	12.750,-
9.	14.200,-
10.	15.300,-
11.	17.100,-
12.	18.900,-

Příloha č. 2

ke kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené mezi OS ECHO, ČOSE, OSZJE a ČSZE

Sborník prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí

Sborník příkladů prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí (dále jen sborník) je závazný pro poskytování příplatků za práce ve ztíženém pracovním prostředí pro všechny zaměstnavatele.

Zásady hodnocení ztížených pracovních podmínek pro účely odměňování

1. Vymezení ztíženého prostředí

Mzdové zvýhodnění přísluší zaměstnanci za práci ve ztíženém pracovním prostředí, kde:

- 1.1 Chemické škodliviny vyvolávající chronické otravy, jejich koncentrace v ovzduší překračují průměrnou nejvyšší přípustnou koncentraci pro pracovní prostředí (dále „NPK-P“) nebo současné působení více škodlivin vyvolává chronické otravy, za předpokladu jejich aditivního účinku, pokud je součet podílů průměrných koncentrací jednotlivých látek a jejich průměrných NPK-P větší než podle vzorce: $\text{suma} = (\text{průměrná koncentrace škodliviny} / \text{průměrná NPK-P}) > 1$ a škodliviny vyvolávají akutní otravy s nebezpečím smrti v krátké době (například oxid uhelnatý, kyanovodík, sirovodík), pokud je významné nebezpečí výronu těchto látek v koncentracích překračujících mezní NPK-P.
Pro výpočet dle vzorce v pátém řádku budou používány přípustné expoziční limity (dále jen PEL) dle znění NV č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, příloha 2
- 1.2 Koncentrace prachu (aerosoly bez toxického účinku) s fibrogenním účinkem v ovzduší překračující PEL.
Předpis - NV č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- 1.3 Hodnoty zrychlení vibrací v dB nebo efektivní hodnoty zrychlení vibrací v m/s² překračují celosměnné přípustné hodnoty
Předpis - NV č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů.
- 1.4 Ionizující záření překračuje 3/10 nejvyšší přípustné dávky pro zaměstnance.
Předpis - Vyhl. SÚJB č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů
- 1.5 Infračervené záření - teplo způsobuje výskyt žárové katarakty nebo výskyt tak vysoce nepříznivých mikroklimatických podmínek, při nichž výsledná teplota kulového teploměru překračuje maximální teplotu T_{gA} a pracovní režim nemůže být upraven tak, aby tato expozice byla časově kompenzována.
Předpis - NV č. 480/2000 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
- 1.6 Technické zabezpečení laserů třídy IIIb a vyšší nevylučuje zasažení přímým nebo odraženým paprskem.
Předpis - NV č. 480/2000 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením

- 1.7 Práci s prokázanými chemickými karcinogeny nebo v provozech s rizikem chemické karcinogenity.

Předpis – NV č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů

- 1.8 Práci ve zvýšeném tlaku vzduchu (hyperbarické komory, kesony).

Předpis – NV č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů

2. Při posuzování konkrétních případů ztíženého pracovního prostředí se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů zejména při kolísání intenzity působení ztěžujících vlivů nebo při využívání mechanizace, dálkového řízení a pod. a k závažnosti možných onemocnění nebo poškození zdraví, zejména u škodlivin chemické povahy, infekce, alergenů a podobných, s nimiž v praxi dosud nejsou dostatečné zkušenosti (nová rizika nebo nově odhalené účinky).

3. Ztížené pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná; hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným odchylkám a k havarijním stavům.

4. Za ztížené pracovní prostředí pro účely této KSVS se považují dále uvedené vybrané příklady činností

2. Seznam činností, za které náleží příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

č.	Činnost	Zatěžující vliv	
Chemické škodliviny			
1.	4.1.18. Destilace a provozní čištění rtuti.	Rtuť a její sloučeniny	
2.	4.1.21. Plnění tonometrů, teploměrů a dalších měřících přístrojů rtutí se současným zatavením skla nebo uzavřením kovové kapiláry.	Rtuť a její sloučeniny	
3.	4.1.36. Manipulace s tekutým chlorem, stáčení z cisteren do zásobníků, obsluha chlorového hospodářství.	Chlor a chlorovodík	
4.	4.1.42. Obsluha výsypky a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod kotli.	Oxid uhelnatý, kouřové plyny	
5.	4.1.48. Kominické práce průmyslové (čištění kanálů, komínů a podobně).	Oxid uhelnatý, kouřové plyny	
6.	4.1.86. Čištění výrobního zařízení, tanků, nádrží, zásobníků, železničních cisteren a autocisteren, pokud zaměstnanec pracuje uvnitř.	Práce v uzavřených prostorách (nádobách):	
7.	4.1.109. Svařování velkých předeřátých výrobků a svaření v uzavřených předeřát. Nádobách argonarcem.	Speciální svařečské práce	
8.	4.1.110. Svařování elektrickým obloukem v uzavřených prostorách.	Speciální svařečské práce	
Prach			
9.	4.2.5. Tryskání křemičitým pískem v tryskacích strojích nebo ručně s obsluhou mimo tryskací prostor	Prach s obsahem oxidu křemičitého	
10.	4.2.13. Zdění dinasových a chrommagnezitových vyzdívek uvnitř pecí vč. příslušenství za studena	Prach s obsahem oxidu křemičitého	
11.	4.2.14. Zdění šamotových vyzdívek uvnitř všech hutních	Prach s obsahem	

	pecí včetně příslušenství, jako ohřivačů různých typů, potrubí, uzávěrů, poklopů a kanálů v prostorách pecí a příslušenství za studena.	oxidu křemičitého	
12.	4.2.15. Zpracování volné skelné, struskové a čedičové vaty v uzavřených prostorách.	Prach s obsahem oxidu křemičitého	
	Vibrace		
13.	4.3.1. Odstraňování kotelního kamene pneumatickými kladivy a bruskou uvnitř kotlů.	Vibrace	
14.	4.3.3. Bourání vyzdívek průmyslových pecí a jiných tepelných agregátů ze žáruvzdorného materiálu (šamot dinas, chrommagnesit a pod.) s použitím pneumatických nástrojů	Vibrace	
	Ionizující záření		
15.	4.4.1. Defektoskopické měření pomocí mobilních defektoskopů. (Dříve činnost uvedena ve Sborníku pod označením c) 1.)	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření:	
16.	4.4.2. Práce s uzavřenými zářiči o aktivitě 1 mCi a více. (Dříve činnost uvedena ve Sborníku pod označením c) 2.)	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření:	
17.	4.4.3. Kontrola odlitků a svarů tlakových nádob a potrubí na mobilních pracovištích rtg zářením a zářením gama. (Dříve činnost uvedena ve Sborníku pod označením c) 3.)	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření:	
18.	4.4.8. Zkoušení vad zařízení a konstrukcí bez porušení celistvosti (defektoskopie, nedestruktivní zkoušky) na mobilních (přechodných) pracovištích uzavřenými radioaktivními zářiči (defektoskopie gama zářením) nebo přenosnými a mobilními rentgenovými přístroji, například v geologickém průzkumu při karotáži a pod..	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření:	
19.	4.4.10. Výzkumné a vývojové práce včetně dozimetrické kontroly na zařízeních a pracovištích v aktivní i neaktivní části kontrolovaného pásma jaderného reaktoru o výkonu vyšším než nulovém.	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření:	
20.	4.4.11. Provozní a výzkumné práce s radionuklidovými preparáty, přesahujícími aktivity I. kategorie, to je o aktivitě vyžadující povolení pro práce na pracovním místě II. kategorie. Týká se i úklidu a údržby na těchto pracovištích, úpravy odpadů na těchto pracovištích a manipulace s nimi.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy):	
21.	4.4.12. Práce s otevřenými zářiči na pracovištích II. a III. kategorie.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
22.	4.4.13. Výzkumné a provozní práce s radioizotopy (radionuklidy) přesahující aktivity II. kategorie, to je o aktivitách vyžadujících povolení pro práce na pracovištích III. kategorie. Týká se i úklidu a údržby na těchto pracovištích, úpravy odpadů na těchto pracovištích a manipulace s nimi.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
23.	4.4.16. Manipulace a distribuce radioaktivních látek, kontrola uzavřenosti zářičů, demontáž větších zářičů, svoz radioaktivních odpadů a dekontaminace záření i pracovních prostorů pracovišť II. a III. kategorie.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	

24.	4.4.17. Přeprava radioaktivních odpadů a vyhořelého jaderného paliva v transportních obalech včetně manipulace při nakládání a skládání.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
25.	4.4.19. Řízení, obsluha a údržba, včetně dekontaminačních prací na technologických zařízeních a pracovištích v aktivní a neaktivní části kontrolovaného pásma energetického reaktoru o výkonu vyšším než nulovém.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
26.	4.4.21. Obsluha technologických zařízení pro centrální zpracování pevných, kapalných a plyných radioaktivních odpadů - otevřených zářičů spalováním, lisováním, separací, zahušťováním, koncentrací a podobně s úpravou pro jejich konečné uložení nebo další zpracování.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
27.	4.4.22. Manipulace s radioaktivními odpady v prostorách ústředních odklidišť.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	
Infračervené záření - teplo			
28.	4.6.6. Obsluha výsypek a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod kotli elektráren, tepláren a kotelů (popelové výpusti).	Infračervené záření - teplo.	
29.	4.6.9. Zdění šamotových vyzdívek všech hutních pecí včetně příslušenství, jako ohřívačů různých typů, potrubí, uzávěrů, poklopů a kanálů v prostorách pecí a příslušenství za tepla (po odstavení).	Infračervené záření - teplo.	
Lasery			
30.	4.7.2. Seřizování pulzních laserů v průmyslové výrobě.	Lasery.	
Infekce s rizikem profesionálního onemocnění ve skupině vyjmenovaných nálezů			
31.	4.8.40. Čištění žump, kalových jímek a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté se vstupem do kanálového prostoru, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetřování.	Infekce s blíže nedefin. infekčním prostředím, z výskytem zpravidla jen podmín. patogenů, práce v odpuzujícím prostředí	

Příloha č. 3

ke kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené mezi OS ECHO, ČOSE, OSZJE a ČSZE

Sborník prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách

Pracovní činnost

Zatěžující vliv

	Chemické škodliviny a prach		
1.	Čištění kotlů za provozu čistícími otvory	sálavé teplo	
2.	Čištění odlučovačů popílku a odpopelňovacího zařízení	kysličník uhelnatý, uhličitý, siřičitý	
3.	Opravy teplovodních a parovod. Systémů v uzavřených prostorách, kanálech, šachtách a jámkách v podzemí	škodlivé výpary	
4.	Ruční odmašťování strojních součástí (organickými rozpouštědly)	chemické výpary organ. Rozpouštědel	
5.	Svařování a pájení a) svařování elektr. obloukem všech druhů a způsobů b) svařování plamenem všech druhů a způsobů c) řezání kovů plamenem všech druhů a způsobů d) svařování umělých hmot e) pájení, sváření a polohování kabelů, koncovek plechů a přímý styk s olovem	sloučeniny dusíku a bar. kovů škodlivý prach, výpary zinku agres. Redukční atmosféra	
6.	Práce spojené s dávkováním hydrazinu v prostorách k tomu zvlášť určených	hydrazin	
7.	Hašení vápna v polouzavřených prostorách	agresivní prach	
8.	Obsluha stacionárních míchaček, mísících jader a stroj. souprav na dávkování a míchání suchých směsí vápencopískových, vápencostruskových, xylokových a umělých omítek v polouzavřených prostorách	agresivní prach	
9.	Manipulace s výrobky ze skleněné nebo čedičové vaty, vlákna nebo plstě	úlomky skelné nebo čedičové vaty	
10.	Čištění a opravy pracovních strojů, vyhrnovacích strojů a pásů na škodlivé výpary v hlubin. Zásobníku při provozu	vysoká prašnost, škodlivé výpary	
11.	Opravy a čištění pracovních strojů - podávacího zařízení uhlí do zásobníku při provozu	vysoká prašnost, škodlivé výpary	
12.	Tryskání stroj. součástí křemičitým pískem	kysličník křemičitý, hluk	
13.	Opravy, montáž, formování a demontáž rtuťových měř. Přístrojů při manipulaci se rtuť	rtuťové páry, přímý styk s kovovou rtuť	
14.	Čištění vnitřku cisteren a nádrží na benzin, naftu, ropu, mazut, asphalt, chlorotex	hnědouhelný dehet, benzol, další výpary	
15.	Broušení azbestocementových desek za sucha	prach azbestu, cement	
16.	Metalizace kovů v uzavřených prostorách (nádobách)	mikroskopický prach kovů, kyslič. Kovů, CO	
17.	Práce natěračské prováděné suříkem nebo olovnatými nátěrovými hmotami v uzavřených prostorách	výpary z olovnatých barev	
18.	Vybírání škváry a popela v uzavřených prostorách pod kotli	vysoká prašnost, sálavé teplo, CO	
19.	Čištění výrobního zařízení tanků, nádrží, zásobníků (kdy zaměstnanec pracuje uvnitř - v uzavřeném prostoru) na antracenový olej, cyklohexanon, chlor, kaprolaktan, kyselina dusičná, fosforečná, chlórsulfová, naftalen, octan metylatý, perchloratylen, benzol	působení chemických výparů	
20.	Čištění a opravy uvnitř kotlů a ploch za tepla	sálavé teplo, prach	
21.	Bourání, zdění a oprava šamotové vyzdívky kotlů a	sálavé teplo, šamotový	

	kouřovodů bezprostředně po odstavení	prach	
22.	Lepení dopravních pásů za studena prostředkem Desmadur „R“	výpary trifenylmetanu, metylchloridu	
23.	Vulkanizace dopravních pásů z jednoho druhu textilního nebo kombin. materiálu bezpyrenu vč. stabilizace po vulkanizaci	výpary kaučuku, bezpyrenu	
24.	Práce v prašném prostředí dopravních pásů, přesypů a zásobníku uhlí při zauhlování za podmínek, že přirozená ventilace je omezena neotevíráním oken	prach	
25.	Čištění kanálů, roštů a lapačů prachu v klimatizačních zařízeních	vysoká koncentrace prachu	
26.	Míchání lepidel (epoxidů), laminování a lepení součástí	působení chem. výparů	
27.	Natírání nádrží a součástí kyselinovzdornými nátěry (Furol, NEF, Eprosin)	působení chem. výparů	
28.	Opravy pogumovaných zásobních nádrží, lepení pomocí benzenových lepidel, broušení pogumu	působení chem. výparů	
29.	Práce s inhibovanými trafo-oleji	působení chem. výparů	
30.	Práce s asfaltovými hmotami zpracovatelnými za studena i za tepla v uzavřených prostorách, tavení asfaltových směsí v kotlích, včetně přípravy asfaltu	výpary, sálavé teplo	
31.	Práce se šamotovou a křemičitou moučkou a příprava žáruvzdorných malt	prach	
32.	Práce v akumulátorové stanici (nabíjení a vybíjení olověných akumulátorů a jejich opravy)	olovo, H ₂ SO ₄ , výpary	
33.	Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky, syntetickými laky, emailu, tmelu v uzavřených prostorách (mimo box) nebo velkých ploch v polouzavřených prostorách	výpary nátěrových hmot	
34.	Likvidace záparového uhlí	uhelný prach, kouřové plyny, popel	
b)	Nepříznivé mikroklimatické podmínky		
1.	Opravy odstruskovacích a mlecích okruhů na provozovaném kotli	vysoká prašnost, vysoká teplota	
2.	Opravy v komorách elektrostatických filtrů	uhelný a popelový prach, kysličník uhličitý a siřičitý	
3.	Opravy uvnitř kouřových ventilátorů	popelový prach, kysličník siřičitý	
4.	Údržbářské práce na parovodním potrubí v jímkách a kanálech a opravy v redukčních stanicích za provozu	sálavé teplo	
5.	Stavby různých (i závěsných) lešení a bednění uvnitř kotle bezprostředně po odstavení	sálavé teplo	
6.	Opravy ve spalovacích komorách a dodatkových plochách kotlů po odstavení za horka	sálavé teplo, agresivní prach, SiO ₂	
7.	Čištění kotlů sálavých a dodatkových ploch, ohříváků, kouřových kanálů, elektrostatických odlučovačů popílku za horka po odstavení	vysoká prašnost, hluk, kysl. uhličitý, popelový a uhelný prach	
8.	Opravy zařízení v blízkosti sálavých částí kotlů	sálavé teplo	
9.	Vykládka vápence ze železničních vagónů	agresivní prach	
10.	Údržbářské a obslužné práce na pasové dopravě a na	agresivní prach	

	skládce vápence		
11.	Údržbářské práce na mlýnici a drtičích vápence	agresivní prach	
12.	Úklidové práce na zařízení odsíření a fluidních kotlů	agresivní prach	
13.	Ostatní činnosti vč. obslužných v prostorách odsíření a fluidních kotlů, kde se prokáže měřením vznik škodlivin	agresivní prach	
c)	Ionizující a vysokofrekvenční záření		
1.	Všechny práce v kontrolovaném pásmu, pokud nejsou uvedeny dále	radioaktivní záření	
2.	Obsluha: - zavážecího stroje při transportech palivových článků - dekontaminační zařízení (vana, ultrazvuková čistička, dekontaminační box) - technolog. zařízení čistící stanice radioaktivních vod, jímek, revizní šachty, odběrových boxů	radioaktivní záření	
3.	Revize, opravy a údržba, dekontaminace, dozimetrická kontrola, nedestruktivní kontrola : - zavážecích strojů - vnější část (armatury, převodky, selsyny, kovové vypínače, elektromagnety apod.) - zařízení, od jejichž povrchu je ve vzdálenosti 1 m příkon dávkového ekvivalentu větší než 20 mikroSv/h. - opravy a cejchování ionizačních komor - snímačů měření základních parametrů radioaktivních médií (dozimetrické detektory)	radioaktivní záření	
4.	Odběr: - ionexů z SVO 1, SVO 2, SVO 3, SVO 6 - zpracování vzorků z KPO při výměně paliva	radioaktivní záření	
5.	Dekontaminace: - podlah a náradí v aktivní části KP - zařízení a transportní technologie nezařazené do jiných skupin - ochranných pracovních obleků z gumy a PVC (ručně)	radioaktivní záření	
6.	Zavážení neutronového stroje	radioaktivní záření	
7.	Vyjímání osazování gama a neutronových zářičů na cejchovacím standu	radioaktivní záření	
8.	Sběr, třídění a likvidace středně aktivního pevného a kapalného odpadu	radioaktivní záření	
9.	Vyvážení aktivních ionexových náplní a filtrů SVO	radioaktivní záření	
10.	Příprava materiálu a zařízení pro demontáž a montáž reaktoru v reaktorovém sále a v aktivních dílnách (materiál nepřichází do styku s vnitřní částí reaktoru)	radioaktivní záření	
11.	Výměna filtrů odsávacích systémů speciální ventilace a práce spojené s jejich bezprostřední likvidací	radioaktivní záření	
12.	Čištění sacích košů sběrných nádrží radioaktivních vod	radioaktivní záření	
13.	Čištění a sušení drenážních systémů sloužících pro zachycování aktivních látek	radioaktivní záření	
14.	Sběr, třídění a likvidace pevných a kapalných látek	radioaktivní záření	
15.	Revize, opravy, údržba a dekontaminace, dozimetrická kontrola a nedestruktivní kontrola zařízení od jejichž povrchu je ve vzdálenosti 1 m příkon dávkového ekvivalentu větší než 50 mikroSv/h.	radioaktivní záření	
16.	Likvidace následků mimořádné události I. stupně	radioaktivní záření	
17.	Práce s lasery třídy III b) a vyšší, u nichž technické zabezpečení nevylučuje zasažení přímým nebo odraženým paprskem	laserové záření	

18.	Práce na zařízení jaderné elektrárny: - přicházející do styku s vysokoaktivními médii (objem, aktivita média A je větší 1,10 Bq/l) - ve vzdálenosti od jejich povrchu je příkon dávkového ekvivalentu DE > 100 mikroSv/h	radioaktivní záření	
19.	Práce na roztěsněném reaktoru a cirkulačních smyčkách PO a práce s jejich součástmi	radioaktivní záření	
20.	Práce na „R“ příkaz v prostoru hermetické zóny za normálního provozu	radioaktivní záření	
21.	Práce na zařízeních čistících stanic a filtračních zařízení	radioaktivní záření	
22.	Práce na bazénu výměny, bazénu skladování vyhořelého paliva a na revizní části	radioaktivní záření	
23.	Práce na dekontaminačních uzlech	radioaktivní záření	
24.	Práce na kontejnerech pro transport použitých částí reaktoru (příp. paliva) a přípravků přicházejících do styku s vnitřními částmi reaktoru	radioaktivní záření	
25.	Práce na zavážecích strojích, jejichž části přichází do styku s vyhořelým palivem	radioaktivní záření	
26.	Manipulace s vyhořelým palivem a vnitřními částmi reaktoru	radioaktivní záření	
27.	Likvidace následků mimořádných událostí II. a III. stupně	radioaktivní záření	
28.	Práce s médii o AV>10 ⁵ Bq/l	radioaktivní záření	
d)	Nebezpečí infekce a odpuzivé prostředí		
1.	Odstraňování bahna z přivaděčů vodních turbín škodlivin	vysoká koncentrace škodlivin	
2.	Čištění kondenzátorů při vstupu montážními otvory	vysoká koncentrace škodlivin	
3.	Čištění žump, odpadu, kolových jímek	odpuzující prostředí, nebezpečí infekce	
4.	Manipulace s filtračním pískem, znečištěným kalem a hnilobnými látkami v kanalizačních provozech	odpuzující prostředí, benzen, toluen, xylene	
5.	Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů v podzemí (polouzavřený a uzavřený prostor)	odpuzující prostředí, nebezpečí infekce	
6.	Čištění kanalizačních stok, žump a vpustí se vstupem do uzavřeného kanálového prostoru	nebezpečí infekce, odpuzující prostředí	
7.	Obsluha zařízení pro dopravu a úpravu tuhého domovního odpadu ve spalovně	nebezpečí infekce, odpuzující prostředí	
8.	Rekonstrukce soc. zařízení WC, čištění odpadů	odpuzující prostředí	
9.	Laboratorní vyšetřování vzorků ČOV v chemické laboratoři	nebezpečí ostatní infekce	
e)	Hlučnost, mechanické chvění (vibrace)		
1.	Práce s pneumatickými vrtačkami, sbíjecími kladivy, bruskami, s elektrickými vibrátory se spalovacími motory, motorovými pilami apod.	vibrace, hlučnost	
2.	Hlučnost přesahující hodnotu Laeg 85 dB na všech pracovištích	hluk	
3.	Tryskání strojních součástí pomocí vysokotlakých čerpadel	vibrace, odpuzující prostředí	