

Odborový svaz pracovníků obchodu

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1
zastoupený předsedou Alexandrem Leinerem

(dále jen "odborový svaz ")

a

Svaz obchodu a cestovního ruchu

České republiky

Těšnov č. 5, 110 00 Praha 1
zastoupený prezidentem Ing. Zdeňkem Juračkou

(dále jen "organizace zaměstnavatelů")

uzavírají tuto

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na období

1. ledna 2008 – 31. prosince 2010

I.

Působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

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

- a) na zaměstnavatele sdružené ve Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR, jejichž předmětem činnosti je podnikání v oblasti obchodu a poskytování souvisejících služeb (dále jen „zaměstnavatelé“), pokud se na ně nevztahuje jiná KSVS.
Tato KSVS se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří se stanou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu podle předchozího odstavce v průběhu platnosti této KSVS, jakož i na ty, kteří v průběhu platnosti této KSVS ze Svazu obchodu a cestovního ruchu vystoupili.
- b) na všechny zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru (dále jen "zaměstnanci"),
- c) na žáky (učně) na pracovištích zaměstnavatelů se vztahuje tato kolektivní smlouva v oblasti vytváření pracovních, sociálních podmínek a odměňování produktivních činností při praktické výchově.

II.

Předmět smlouvy

1. Tato KSVS

- a) stanoví dohodnuté povinnosti a oprávnění zaměstnavatelů a odborových organizací jako zástupců zaměstnanců,
- b) stanoví dohodnuté minimální mzdové, pracovněprávní a další nároky zaměstnanců,
- c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- d) je základem pro uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni mezi zaměstnavateli uvedenými v části I., odst. 1, písm. a) této smlouvy a základními (místními) odborovými organizacemi odborového svazu působícími u těchto zaměstnavatelů. Může být závazná i pro další zaměstnavatele, na základě rozšíření platnosti dle ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a to na společný návrh smluvních stran KSVS.

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

III.

Závazky smluvních stran

1. Obě smluvní strany se zavazují:

1.1. Informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, která se dotýkají zájmů druhé smluvní strany a včas se informovat o svých stanoviscích k připravovaným právním předpisům dotýkajících se zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců pracujících v oboru.

1.2. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky, zejména v případech možného zániku zaměstnavatele sdruženého v organizaci zaměstnavatelů ve vztahu ke skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců.

1.3. Podporovat kolektivní vyjednávání a dbát o to, aby zaměstnavatelé a odborové organizace u nich působící uzavřeli podnikovou kolektivní smlouvu.

1.4. Dbát na důstojné zaměstnavatelské klima, úctu k zaměstnancům, na jejich informovanost, spravedlivé odměňování, zvyšování kvalifikace, bezpečnost a hygienu práce, na zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci, na dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy a dodržování zákazu přímé a nepřímé diskriminace; jako nezbytnou podmínku zaměstnání vyžadovat dodržování etických pravidel od vedoucích zaměstnanců a dalších zaměstnanců; při řešení eventuálních sporů dávat přednost vyjednávání a předcházení vzniku vyhrocených konfliktů, respektovat sociální dialog na dané úrovni. Problémy předkládat a poukazovat na ně konkrétně, konstruktivně a věcně a nezevšeobecňovat je.

1.5. V přístupu k nadnárodním informacím bude postupováno ve smyslu §§ 288 až 299 ZP.

2. Organizace zaměstnavatelů se jménem svých členů zavazuje :

2.1. Poskytovat odborovým organizacím informace nejméně v rozsahu uvedeném v § 287 odst. 1 a § 279 ZP. Projednávat s nimi všechny okruhy pracovněprávních vztahů uvedené v §§ 287, odst. 2 a 280 ZP a dále tehdy, vyžadují-li to ZP nebo jiné pracovněprávní předpisy. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednání se zaměstnanci stanoveny v §§ 279 a 280 ZP.

2.2. Poskytovat na svůj náklad odborové organizaci působící u zaměstnavatele pro její nezbytnou činnost zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, jakož i nezbytné náklady na potřebné podklady. Tento nárok vyplývá z § 277 ZP. Konkretizaci těchto podmínek je možné dohodnout v KS.

2.3. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 5 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor, např. umožní umístění nástěnky.

2.4. Pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou poskytnou zaměstnavatelé v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) ZP pro výkon funkce členům orgánu odborové organizace, kteří zastupují všechny zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

2.5. Umožnit funkcionářům Odborového svazu pracovníků obchodu a svazovým inspektorům bezpečnosti práce po předchozím projednání s odpovědným zástupcem zaměstnavatele vstup na pracoviště členských organizací při plnění odborových úkolů (šetření pracovních úrazů a nemocí z povolání, stížnosti zaměstnanců, prověrky BOZP, projednávání a získávání podnětů na změny nebo doplňky KSVS atp.) po dobu nezbytně nutnou, není-li vstup takovýchto osob v rozporu s hygienickými a bezpečnostními předpisy.

2.6. Provádět srážky odborových členských příspěvků po předložení písemného souhlasu zaměstnance, člena odborové organizace mzdové účtárně zaměstnavatele, a to dle podmínek sjednaných v KS. Odborová organizace v takovémto případě poskytne nezbytnou součinnost.

2.7. Respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců na zakládání odborových organizací u zaměstnavatelů.

3. Odborový svaz se jménem svých odborových organizací zavazuje:

3.1. Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců a členů tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresovanosti celého kolektivu na dobrých hospodářských výsledcích, jménu a rozvoji zaměstnavatelského subjektu.

3.2. Informovat druhou smluvní stranu neprodleně o vzniku nové odborové organizace nebo o skutečnosti, že u některého zaměstnavatele začala odborová organizace působit.

Působí-li u jednoho zaměstnavatele více odborových organizací, dbát o dosažení vzájemné shody mezi nimi při jednáních se zaměstnavatelem.

3.3. Projednat se zaměstnavatelem, že kolektivního vyjednávání a případných kontrol BOZP dle § 322 ZP se na požádání odborové organizace zúčastní i zástupci Odborového svazu pracovníků obchodu (dále jen OSPO).

3.4. Zajistit, aby funkcionáři odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního nebo služebního tajemství nebo k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá po dobu výkonu funkce a jeden rok po jeho skončení ve smyslu § 276 odst. 3 ZP. Uvedené se vztahuje i na odborníky přizvané odborovou organizací (§ 276, odst. 4).

3.5. Vést odborové funkcionáře jednotlivých odborových organizací OSPO k tomu, aby činnosti odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele (zájmová kulturní a sportovní činnost) byly pořádány výhradně mimo pracovní dobu.

3.6. Dbát, aby odborové organizace v maximální míře řešily nesrovnalosti se zástupci zaměstnavatelů jednáním a teprve v případě dlouhodobé a hlubší neshody používat další zákonný postup.

3.7. Podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci v maximálním dodržování bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, tj. spolupůsobit na úseku prevence.

3.8. Napomáhat v rámci svých zahraničních styků zprostředkovávání přímého styku s partnerskými svazy zaměstnavatelů v zahraničí.

3.9. Informovat druhou smluvní stranu o jednáních s orgány státní správy, komunikaci s médii především v otázkách týkajících se zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru.

3.10. Podporovat a iniciovat taková opatření zaměstnavatelů, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům umožňujícím nejen zvýšení výdělkové úrovně, ale i k udržení a vytváření dalších pracovních příležitostí.

IV.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu jsou zaměstnavatelé povinni uzavřít se zaměstnancem písemně, nejpozději v den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva kromě povinných náležitostí uvedených v § 34 ZP neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat ve smyslu § 37 (nejpozději do 1 měsíce). V pracovních smlouvách budou zaměstnavatelem určité a srozumitelně specifikována: místa výkonu práce a druhy práce, do níž má být zaměstnanec zařazen.

2. Vznik, změny a skončení pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 ZP, odstavec 2 -5.

2.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatele, a to nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům). Před zahájením jednání zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady.

Současně s tím předloží obě smluvní strany návrh na řešení nebo zmírnění sociálních důsledků v oblasti zaměstnanosti. Zaměstnavatel bude informovat příslušný úřad o počtu a profesích uvolňovaných zaměstnanců.

2.3. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí 2 měsíce. V KS, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě je možno dohodnout/určit výpovědní dobu delší.

2.4. Odstupné při organizačních změnách (§ 52 písm. a) – c) ZP) bude zaměstnancům vypláceno ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V KS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit vyšší nároky na odstupné formou násobků průměrného výdělku zaměstnance, případně další podmínky, za nichž bude zvýšené odstupné vypláceno. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů (zákaz výkonu práce pro pracovní úraz nebo onemocnění či ohrožení nemocí z povolání), přísluší dle § 67 ZP při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku s výjimkou, kdy se zaměstnavatel odpovědnosti za pracovní úraz, onemocnění či ohrožení nemocí z povolání sprostí.

3. Pracovní doba

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

U zaměstnanců mladších 18 let činí pracovní doba 40 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. V KS nebo vnitřních předpisech může být provedeno zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod tento rozsah.

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

Při uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou zaměstnavatelé postupovat podle níže uvedených podmínek :

- a) rozvržení týdenní pracovní doby provede zaměstnavatel zpracováním písemného harmonogramu směn na období každého kalendářního měsíce v rámci běžného roku včetně sobot, nedělí a svátků. Po dohodě se zaměstnancem lze tento harmonogram v nezbytných případech (onemocnění, neomluvená absence spoluzaměstnance, naléhavé potřeby zaměstnavatele apod.) změnit.
- b) zaměstnanec bude s tímto harmonogramem seznámen zaměstnavatelem nejpozději dva týdny před začátkem následujícího měsíce, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena (viz odst. 3.2.), pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

3.3. Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech poskytované v souladu s ustanovením § 88 věta první ZP, které zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům v rozsahu nejméně 30 minut za pracovní směnu, nejdéle po šesti hodinách práce (mimo mladistvé, kde se přestávka poskytuje nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce). V KS lze nepřetržitý výkon práce, po němž se poskytne přestávka na oddech a jídlo, zkrátit, případně jednat se zaměstnancem o rozdělení přestávky do několika částí, z nichž alespoň jedna musí být v trvání nejméně 15 minut.

3.4. Celkový rozsah práce přesčas vykonaný jedním zaměstnancem nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Výkon přesčasové práce nad rozsah 150 hodin je možný jen po dohodě se zaměstnancem (viz § 93 odst. 3 ZP), v žádném případě však nesmí překročit 8 hodin týdně v průměru za stanovené období. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru osm hodin týdně, stanoví tato KSVS nejdéle na 52 týdnů po sobě jdoucích. V podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech je možné toto období zkrátit.

3.5. Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 96 ZP vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované doby, práce přesčas, práce ve svátek, noční práce a doby odpracované v době

pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Zaměstnanec má právo nahlédnout do evidence své pracovní doby a případně si z ní pořizovat výpisy.

4. Dovolená na zotavenou a překážky v práci

4.1. Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce pro všechny zaměstnance. Zvýšení této výměry o dny nebo týdny lze sjednat v KS nebo stanovit vnitřním předpisem.

4.2. Při úmrtí manžela (manželky), registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

4.3. Při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nejvýše 2 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

4.4. Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.

4.5. V KS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit další rozšíření poskytování volna s náhradou mzdy případně bez náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.

V.

Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, fyzické, smyslové a duševní zátěže, jakož i pracovní výkonnosti a výsledků práce. Charakteristika těchto kritérií je dána § 109, odst. 4 a § 110 ZP.

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

1.3. Mzdu sjednávají zaměstnavatelé se zaměstnanci v souladu se ZP, s touto KSVS a podnikovými kolektivními smlouvami, v pracovní nebo jiné smlouvě, případně ji stanoví mzdovým výměrem dle zásad uvedených v § 113 ZP. Písemný mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínech a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje KS, pracovní smlouva nebo vnitřní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

2. Mzdové formy

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

3. Další zásady pro poskytování mezd

3.1. Všechny základní mzdové formy mohou být doplněny systémem nadtarifních složek mzdy, tj. prémie a různými formami odměn, bonusů apod.

3.2. Závazná pravidla pro použití zvolených mzdových forem, včetně způsobu odměňování a podmínek pro poskytování všech druhů složek mzdy stanoví KS. U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace nebo to umožňuje podniková kolektivní smlouva lze stanovit tato pravidla vnitřním předpisem. Zaměstnavatel je povinen informovat o mzdových formách v rozsahu ustanovení § 37 ZP při nástupu zaměstnance, případně při změně funkce. Zaměstnanci musí být s kritérii pro poskytování a případné krácení nebo nepřiznání nadtarifních složek mzdy vždy seznámeni vč. důvodů krácení nebo nepřiznání odměny.

3.3. Zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytnou příplatky ke mzdě. Minimální dohodnutá výše a druhy příplatků jsou uvedeny v příloze č. 1 této KSVS.

3.4. Při použití jakékoli mzdové formy platí, že mzda zaměstnance bez zahrnutí příplatku za práci přesčas, za práci v noci, za práci ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, nesmí být nižší než zaručená mzda stanovená nařízením vlády v platném znění podle § 112 ZP při odpracování stanovené pracovní doby podle čl. IV. bod 3.1. této KSVS.

3.5. Pověří-li zaměstnavatel zaměstnance zastupováním jiného zaměstnance zařazeného do vyššího mzdového stupně, zařadí ho po 4 týdnech nepřetržitého zastupování do mzdového stupně zastupovaného a přizná mu mzdu odpovídající tomuto stupni od 1. dne zastupování. Jde-li o zastupování zaměstnance odměňovaného smluvní mzdou, uzavře se zastupujícím individuální smlouvu, pokud v obou případech není v KS dohodnuto jinak.

3.6. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje, který nezavinil, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku. Při jiných překážkách na straně zaměstnavatele se postupuje dle §§ 208 a 209 ZP. V KS lze sjednat náhradu vyšší.

3.7. Splatnost mzdy za vykonanou práci je stanovena touto KSVS nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž byla práce vykonána. Pravidelný výplatní termín a způsob výplaty mezd bude dohodnut v KS. Není-li sjednán v KS, stanoví jej zaměstnavatel v souladu s § 141 ZP.

3.8. Odměňování žáků učilišť a škol za produktivní činnost se řídí obecně závaznými předpisy a stanoví se dle zaručené mzdy podle 1. stupně, v souladu s příslušným nařízením vlády. V KS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit pro žáky učilišť a škol odměňování mzdou vyšší, než je zaručená mzda podle 1. stupně.

4. Další peněžní plnění

4.1. Odměny při výročích

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při jeho pracovním jubileu a při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu, případně věcný dar v závislosti na počtu odpracovaných lze pro zaměstnavatele, případně jeho právního předchůdce, kterou jako minimální stanoví tato KSVS ve výši 1 000,-Kč. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán. Konkrétní podmínky nebo vyšší částky mohou být sjednány v KS, případně stanoveny ve vnitřním předpisu.

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

Zaměstnavatelem mohou být v závislosti na výsledku jeho hospodaření poskytována další mzdová plnění. Případná pravidla pro jejich poskytování mohou být dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě nebo stanovena ve vnitřním předpisu.

5. Mzdový vývoj

Zaměstnavatelé budou usilovat o takový růst mezd, aby nedocházelo k jejich reálnému poklesu. Vyskytnou-li se prokazatelné signály o poklesu reálných mezd zaměstnanců, bude to smluvními stranami považováno za situaci opravňující kteroukoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy zahájit jednání o změně tohoto závazku kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona čl. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Účinnost tohoto závazku se sjednává pro kalendářní rok 2008.

6. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% jeho průměrného výdělku, není-li v KS sjednána nebo vnitřním předpisu stanovena odměna vyšší. K odměně za pracovní pohotovost nelze poskytovat jiné příplatky.

VI.

Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců, je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se touto KSVS rozumí nepřetržitý výkon práce pro téhož zaměstnavatele v rozsahu nejméně 5 hodin. Na stravování poskytnou příspěvek až do výše 55 % z nákladů zaměstnavatele dle příslušných předpisů. V KS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit příspěvek na stravování vyšší, případně poskytování dalšího příspěvku ze sociálního fondu (pokud je u zaměstnavatele tvořen). V případech, kdy pracovní směna bez přestávek v práci přesáhne 11 hodin, zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům další stravování za zvýhodněnou cenu. Podmínky, za nichž bude příspěvek na stravování poskytován, jakož i okruh zaměstnanců, kteří mají na toto nadstandardní plnění nárok, lze sjednat v KS nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

2. Zaměstnavatel může poskytnout podle svých možností příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců, pokud je rekreace organizována formou pobytu na letním nebo zimním dětském táboře, škole v přírodě či lyžařském výcviku organizovaném zejména v období prázdnin. Okruh dětí, kterým může být toto plnění poskytnuto, jeho výše a další podmínky mohou být dohodnuty v KS či stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatelé poskytnou za podmínek sjednaných v KS nebo stanovených ve vnitřním předpisu v případě zájmu zaměstnanců, příspěvek na penzijní připojištění, který tato KSVS stanoví minimálně na 100,- Kč měsíčně. Odborová organizace v takovémto případě poskytne nezbytnou součinnost.
4. Zaměstnavatelé budou podle svých možností a potřeb vytvářet příznivější podmínky pro realizaci dalšího vzdělávání zaměstnanců. Budou rovněž podporovat celoživotní vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost zaměstnavatele.
5. Pokud to zaměstnavatelům dovolí provozní důvody, umožní zaměstnancům (zejména rodičům dětí mladších 15 let) vhodnou úpravu pracovní doby, popř. zkrácení pracovního úvazku dle jejich požadavků.
6. Druh, výši, podmínky a termíny pro poskytování dalšího sociálního plnění peněžitou i nepeněžitou formou v rámci péče o zaměstnance dle potřeb zaměstnanců ale také dle provozních, ekonomických a daňových možností konkrétního zaměstnavatele se mohou dohodnout v KS nebo její příloze.

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (dále jen BOZP) při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu jejich práce. Za plnění úkolů zaměstnavatele v této oblasti odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.
2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.
3. Ve spolupráci se zařízením pracovně lékařské péče, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 20/1966 Sb. – o péči o zdraví lidu, v platném znění, vytvářejí zaměstnavatelé podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené § 101 a následujícími ZP podle kategorizace prací. Zaměstnavatelé v KS nebo ve vnitřním předpisu specifikují pracoviště se ztíženým pracovním prostředím, jakož i profese zaměstnanců, jimž bude poskytován příplatek ve smyslu přílohy č. 1 této KSVS. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v § 6 nař. vlády č. 567/2006 Sb. – 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.
4. Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařskou péči a jakým prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se podrobit ve smyslu platných předpisů Ministerstva zdravotnictví ČR. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské

prohlídky, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost po uplynutí zkušební doby.

Vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel buď přímo zdravotnickému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči nebo zaměstnanci po předložení potvrzení o vstupní lékařské prohlídce.

5. Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik (zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP při práci). Nelze-li rizika odstranit nebo omezit dostupnými prostředky, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a tyto udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb. (kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků). Poskytování OOPP nelze nahradit finančním plněním.

6. Pokud zaměstnavatel nezajišťuje centrálně praní a čištění OOPP poskytne zaměstnancům v závislosti na odpracované době měsíční paušální příspěvek na praní a čištění OOPP z nákladů zaměstnavatele, za předpokladu odpracování plné pracovní doby ve smyslu pracovní smlouvy. V KS lze dohodnout materiální nebo jiný způsob plnění v jiném časovém období, jakož i sjednat výši paušálního příspěvku vč. diferenciací dle čistoty provozů.

7. Na určených pracovištích poskytují zaměstnavatelé bezplatně ochranné nápoje dle nařízení vlády č. 178/2001 Sb. § 5 ve znění nař. vlády č. 523/2002 Sb., kterým se stanoví podmínky o ochraně zdraví zaměstnanců. Konkrétní podmínky pro jejich poskytování budou dohodnuty v kolektivní smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu.

8. Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou uvedeny v § 105 ZP a v nařízení vlády č. 494/2004 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zaslání záznamu o úrazu. Vyšetřování příčin a vzniku pracovního úrazu provádí zaměstnavatel za účasti odborové organizace nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP.

9. Zaměstnavatel uhradí částku sjednanou v podnikové kolektivní smlouvě na nadstandardní péči v nemocničním zařízení v případech, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, za který odpovídá zaměstnavatel, pokud se odpovědnosti nezprostil zcela nebo částečně, a kdy povaha zranění vyžaduje hospitalizaci delší než jeden týden. Tato KSVS stanoví částku 30,- Kč, kterou zaměstnavatel poskytne na nadstandardní péči maximálně po dobu šesti měsíců za jeden den hospitalizace zaměstnance. V KS lze sjednat delší období pro poskytování nadstandardního plnění a vyšší částky za jeden den hospitalizace.

10. Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně 1x v roce prověrky BOZP na všech svých pracovištích v dohodě s odborovou organizací.

Zprávy z proverek budou projednány do jednoho měsíce po skončení prověrky a bude určena osoba odpovídající za odstranění zjištěných nedostatků.

11. Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP. Tato činnost bude posuzována jako výkon práce a bude hrazena náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

12. Zaměstnavatelé budou uplatňovat nekompromisní postup při zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní, hygienické a požární předpisy. Závažná porušení oznámí neprodleně odborové organizaci. V KS lze sjednat podmínky, za nichž bude zaměstnavatel provádět kontroly, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek (viz § 106 odst. 4 písm. i) ZP).

13. Odborové organizace budou zabezpečovat výchovu svých funkcionářů působících u zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

14. Odborové organizace budou podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci za maximálního dodržování hygienických, bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, tj. spolupůsobit na úseku prevence.

15. Odborové organizace budou poskytovat maximální součinnost při účasti zaměstnanců na školení a výcviku zajišťovaného zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany s vědomím, že znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance pro výkon práce.

16. Odborové organizace budou šetřit smrtelné pracovní úrazy a pracovní úrazy vyžadující při poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní a pojednávat jejich příčiny, nápravná opatření a odškodnění se zaměstnavateli

17. Odborové organizace budou dle plánu kontrol svazové inspekce bezpečnosti práce a dle požadavků zaměstnavatelů u nichž působí odborová organizace OSPO bezplatně napomáhat metodicky v oblasti BOZP, zejména novým zaměstnavatelským subjektům SOCR ČR.

VIII.

Smírčí komise

1. Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této KSVS nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje stejný počet zástupců. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 15 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.

2. Nedosáhne-li komise smírného řešení do 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu. Obdobný princip řešení sporů je možné sjednat v KS.

IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato KSVS se uzavírá na období od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2010. Je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Strany se zavazují své právní nástupce o existenci této KSVS informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

2. Změnu nebo doplněk této KSVS je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to písemným dodatkem. Smluvní strany sjednávají možnost změny této KSVS ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání, a to v části V. Mzdová oblast, části VI. Péče o zaměstnance a v příloze č. 1 – Mzdové příplatky. Dále sjednávají smluvní strany možnost změny této KSVS v případě, kdy nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavírání KSVS právní řád neumožňoval. Při těchto jednáních o případných změnách KSVS se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Smluvní strany jsou si vědomy toho, že závazky uvedené v této kolektivní smlouvě jsou platné pouze tehdy, neodporují-li kogentnímu ustanovení zákona.

3. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS vždy 1 x ročně po dobu platnosti KSVS. Na základě výsledků hodnocení plnění bude jednáno o případných změnách a dodatcích této KSVS, či o přijetí nové KSVS po skončení její platnosti.

4. Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (dále jen Svaz) seznámí své členy, na které se vztahuje tato KSVS s touto smlouvou a předá jim jedno vyhotovení této smlouvy. Úřadu práce předá potřebný počet výtisků této KSVS, včetně seznamu členů – zaměstnavatelů, na které se tato KSVS vztahuje.

Kolektivní členové Svazu seznámí své členské subjekty, na které se vztahuje tato KSVS, s její existencí a předají jim jedno vyhotovení této smlouvy

5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.

6. V souladu s ustanovením § 9 zákona 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů, odevzdá tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí Svaz a to do 60 dnů od jejího podpisu.

7. Nedílnou součástí této KSVS je její příloha č. 1 - Mzdové příplatky

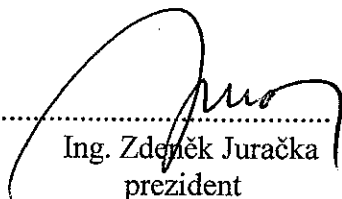
8. Tato KSVS byla podepsána v 4 stejnopisech, z toho obdržel:

Odborový svaz pracovníků obchodu
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR

2 stejnopisy

2 stejnopisy

V Praze dne 9.9.2008



.....
Ing. Zdeněk Juračka
prezident

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR



.....
Alexandr Leiner
předseda

Odborový svaz pracovníků obchodu

Příloha č. 1 ke KSVS

MZDOVÉ PŘÍPLATKY

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům níže uvedené mzdové příplatky:

1) za práci přesčas (§ 93 a § 114 ZP) přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu přesčasové práce k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Příplatek nepřisluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno.

2) za práci ve svátek (§ 91 a § 115 ZP) přísluší zaměstnancům náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno nepřisluší, byl-li zaměstnancům poskytnut na základě dohody se zaměstnavatelem příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

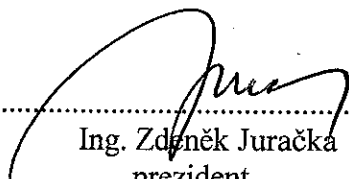
3) za práci v noci (§ 94, § 99 a § 116 ZP) přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Případně jiný způsob určení příplatku (např. paušální částkou) lze sjednat v KS.


4) za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP) přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % částky, kterou stanoví ZP v § 111, odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy nebo ve výši 10 Kč/hod. Ztížené pracovní prostředí vymezuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. 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.

5) za práci v sobotu a v neděli (§ 118) přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Případně jiný způsob určení příplatku (např. paušální částkou) lze sjednat v KS.

6) V KS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit vyšší částky pro každý uvedený příplatek, případně dohodnout další druhy příplatků, podmínky jejich poskytování a jejich výše.

V Praze dne 4.9.2008


.....
Ing. Zdeněk Juračka
prezident
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR


.....
Alexandr Leiner
předseda
Odborový svaz pracovníků obchodu