

Odborový svaz pracovníků obchodu

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1
zastoupený předsedou Petrem Voslařem

(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 "svaz zaměstnavatelů")

uzavírají tuto

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na období

1. ledna 2013 – 31. prosince 2014

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 zejména podnikání v oblasti obchodu a poskytování souvisejících služeb (dále jen „zaměstnavatelé“), pokud se na ně nevztahuje jiná KSVS,
- b) na všechny zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru.
- 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 dohodnutá minimální mzdová, pracovněprávní a další práva 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 (dále PKS) 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 závaznosti dle ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a to na základě společného návrhu smluvních stran KSVS.

2. V PKS a vnitřních předpisech zaměstnavatelů 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. V maximální míře řešit nesrovnalosti jednáním a v případě dlouhodobé a hlubší neshody používat další zákonný postup.

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

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

1.5. 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; respektovat sociální dialog a při řešení eventuálních sporů dávat přednost vyjednávání na dané úrovni a jednat o nich věcně, konkrétně a konstruktivně.

1.6. V přístupu k nadnárodním informacím budou smluvní strany postupovat ve smyslu §§ 288 až 299 ZP.

2. Svaz 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 záležitosti 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 PKS.

2.3. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 6 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor pro zveřejnění informací zaměstnancům (např. nástěnky, podnikový intranet apod.).

2.4. Poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP pro výkon funkce členům orgánu odborové organizace při zastupování zaměstnanců 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 zaměstnavatelů při plnění funkce zástupce zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů (např. šetření pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávání stížností zaměstnanců, проверки BOZP). Po dobu nezbytně nutnou, není-li vstup takovýchto osob v rozporu s hygienickými a bezpečnostními předpisy. Odborový svaz se zavazuje zajistit, že jeho

funkcionáři budou při výkonu této činnosti postupovat při respektování práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele a dále tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do provozních činností. Podrobnější podmínky mohou být upraveny v PKS.

2.6. Provádět srážky odborových členských příspěvků po předložení písemného souhlasu zaměstnance, člena odborové organizace a sražené částky převádět na účet odborové organizace. Odborová organizace v takovémto případě poskytne nezbytnou součinnost.

2.7. Respektovat právo zaměstnanců se odborově sdružovat.

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 zaměstnavatele 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. Dbát, aby členové odborových organizací zachovávali mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce (§ 276 odst. 3 ZP). Uvedené se vztahuje i na odborníky přizvané odborovou organizací (§ 276, odst. 4 ZP).

3.4. Dbát na to, aby činnosti jednotlivých odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele (vnitroodborová zájmová kulturní a sportovní činnost) byly pořádány výhradně mimo pracovní dobu.

3.5. 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.

3.6. Napomáhat v rámci svých zahraničních kontaktů zprostředkovávání přímých vztahů zaměstnavatelů s jejich zahraničními partnery.

3.7. 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.

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 od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.

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.

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 (hromadné propouštění dle § 62 ZP), a to nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům). Před zahájením jednání zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady.

2.3. Při skončení pracovního poměru je výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Prodloužení výpovědní doby lze sjednat pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.4. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů dle § 52 písm. a)-c) ZP náleží zaměstnancům odstupné ve výši stanovené v ZP. V PKS 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.

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 třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hod. týdně.

3.2. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

3.3. U rovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba (každých 7 dní po sobě jdoucích) přesáhnout stanovenou pracovní dobu zaměstnance. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 26 týdnů

po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance. V PKS lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3.4. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak.

3.5. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladistvých po 4,5 hodinách nepřetržité práce). V případě rozdělení přestávky musí alespoň jedna část činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

3.6. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu směn. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad tyto limity pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. V PKS lze toto období vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3.7. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

- a) odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní neschopnosti
- b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

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

4. Dovolená

4.1. Základní výměra dovolené činí 4 týdny za kalendářní rok. Zvýšení této výměry o dny nebo týdny lze sjednat v PKS nebo stanovit vnitřním předpisem.

5. Překážky v práci

5.1. Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

Nárok na pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance náleží dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění. V PKS lze rozšířit okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

5.1.1. 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.

5.1.2. Při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 2 dny volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.1.3. 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.

5.2. Překážky na straně zaměstnavatele

5.2.1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

5.2.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

V.

Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci dle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

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

1.3. 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 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

2. Příplatky ke mzdě

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům níže uvedené příplatky ke mzdě:

1) za práci přesčas přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu přesčasové práce k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se jednalo o přesčasovou práci ve svátek pak ve výši 30 %. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno

2) za práci ve svátek přísluší zaměstnancům náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno nepřísluší, byl-li zaměstnancům poskytnut na základě dohody se zaměstnavatelem příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku.

3) za práci v noci přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Práce v noci je práce konaná mezi 22. až 6. Hodinou.

4) za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 15 % částky, kterou stanoví ZP v § 111, odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. 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 přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

6) za práci v dělené směně přísluší zaměstnancům příplatek ve výši 20 Kč za každou hodinu práce, za dělenou směnu se považuje směna, jejíž přerušování činí alespoň 2 hodiny.

7) za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% jeho průměrného výdělku; k odměně za pracovní pohotovost nelze poskytovat jiné příplatky.

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

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 mohou zaměstnavatelé poskytnout příspěvek až do výše 55 % z nákladů zaměstnavatele dle příslušných předpisů. Přesáhne-li délka směny 11 hodin (bez přestávek v práci) mohou zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům další příspěvek na jídlo. V PKS lze sjednat konkrétní formy, kterými zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování. V PKS nebo ve vnitřním předpisu může být zejména stanoven příspěvek na stravování vyšší.

2. Není-li upraveno v PKS jinak, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 100 Kč měsíčně za podmínky, že si zaměstnanec platí příspěvek alespoň 100 Kč měsíčně a že jeho pracovní poměr trvá déle než minimální délka trvání pracovního poměru stanovená podnikovou kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. V případě neexistence podnikové kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu upravujícího podmínky poskytování penzijního připojištění je minimální délka trvání pracovního poměru 1 rok.

3. 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.

4. 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.

5. 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 PKS nebo vnitřním předpise.

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. 372/2011 Sb. – o zdravotních službách, v platném znění, vytvářejí zaměstnavatelé podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené § 101 a následujícími ZP podle kategorizace prací. Zaměstnavatelé v PKS nebo ve vnitřním předpisu specifikují pracoviště se ztíženým pracovním prostředím, jakož i profese zaměstnanců, jimž bude poskytován příspěvek 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 osobou odborně způsobilou (v rozsahu zákona 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 PKS 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. 361/2007 Sb. ve znění nař. vlády č. 68/2010 Sb., §5, kterým se stanoví podmínky o ochraně zdraví zaměstnanců. Konkrétní podmínky pro jejich poskytování budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě, nebo stanoveny ve vnitřním předpisu i nad rámec právních předpisů.

8. Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou uvedeny v § 105 ZP a v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání 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 nezprostí zcela nebo částečně, a kdy povaha zranění vyžaduje hospitalizaci delší než jeden týden. Tato KSVS stanoví částku 100,- Kč, kterou zaměstnavatel poskytne na nadstandardní péči maximálně po dobu šesti měsíců za jeden den hospitalizace zaměstnance. V PKS 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 na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP.

12. Zaměstnavatelé budou uplatňovat nekompromisní postup při zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní, hygienické a požární předpisy. Závažná porušení oznámí neprodleně odborové organizaci.

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, nejvýše však 3. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 10 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.

IX. Závěrečná ustanovení

1. Tato KSVS se uzavírá na období od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2014. 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. Při těchto jednáních o případných změnách KSVS se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

3. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS vždy 2 x ročně po dobu účinnosti KSVS, a to k 30. 6. 2013, 31. 10. 2013, 30. 6. 2014 a 31. 10. 2014.

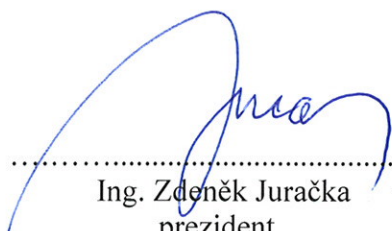
4. Svaz zaměstnavatelů seznámí své členy, na které se vztahuje tato KSVS s touto smlouvou a předá jim jedno vyhotovení této smlouvy.


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 zaměstnavatelů a to do 10 dnů od jejího podpisu.

7. Tato KSVS byla sepsána a podepsána v 4 stejnopisech s platností originálu, obě smluvní strany obdrží po dvou stejnopisech.

V Praze dne 5.2.2013


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


.....
Petr Voslaň
předseda
Odborový svaz pracovníků obchodu

FIRMA	ULICE	PSC	MESTO
AHOLD Czech Republic, a.s.	Radlická 117	158 00	Praha 5 - Nové Butovice
bauMax ČR, s.r.o.	Tůrkova 1272/7	149 00	Praha 4
BILLA, spol. s r. o.	Modletice 67	251 01	Říčany u Prahy
COOP Centrum družstvo	Na Poříčí 30	110 00	Praha 1
ČEPOS - Česká potravinářská obchodní a. s.	Žukovského 888	161 00	Praha 6 - Ruzyně
Česká obuvnická a kožedělná asociace - partner	Tř. T. Bati 5267	760 06	Zlín
Datart International, a.s.	Pernerova 35	186 00	Praha 8
DOMA - Morava holding, a. s.	Sladkovského 659/40	783 71	Olomouc-Holice
Družstvo CBA CZ	Průmyslová 3062/5	787 01	Šumperk
Družstvo ESO MARKET	Piževská 305	266 01	Beroun 2
Electro World s. r. o.	Chlumecká 1531	198 19	Praha 9
ENAPO a. s.	J. Sílného 2683	767 01	Kroměříž
Globus ČR k. s.	Kostelecká 822	196 00	Praha 9
HUDY sport a.s.	Bynovec 138	405 02	Děčín
Hruška spol. s r. o.	Na Hrázi 3228/2	723 05	Ostrava - Martinov
Karlova pekárna s.r.o.	Brněnská 158	667 01	Židlochovice
Lekkerland Česká republika, s. r. o.	do Čertouz 2622	193 00	Praha 20 - Horní Počernice
Makro Cash & Carry ČR, s. r. o.	Jeremiášova 7/1249	155 00	Praha 5 - Stodůlky
Malobchodní síť BRNĚNKA, spol. s r.o.	Purkyňova 45	612 00	Brno - 12
Malobchodní síť Hruška spol. s.r.o.	Táborská 1	772 00	Olomouc
Markant Česko s.r.o.	Na Rybníčku 5	120 00	Praha 2
OBI Česká republika, s.r.o.	Budějovická 3a	140 00	Praha 4
PENNY MARKET	Počernická 257	250 73	Radonice
Senimo a. s.	Pasteurova 905/10	772 00	Olomouc
SIKO KOUPELNY a.s.	Skorkovská 1310	198 00	Praha 9 - Kyje
SPAR Česká obchodní společnost, s. r. o.	Nákupní 389/1	102 00	Praha 10
Steilmann Praha spol. s r. o.	Obchodní 126	251 01	Čestlice
Svaz českých a moravských spotřebních družstev	U Rajské zahrady 3/1912	130 00	Praha 3
TESCO STORES ČR, a. s.	Vršovická 1527/38b	100 00	Praha 10
VESNA, a. s.	Čeperka 306	532 15	Pardubice
ZINEST, s.r.o.	U Továren 256/14	102 00	Praha 10