

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
2013 - 2017



Odborový svaz energetiky a hornictví
se sídlem Boženy Němcové 5359, 430 01 Chomutov
IČO 27037231

jednající

panem Šimonem Voharem, předsedou svazu
vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. : VS/1-1/64633/06-E
(dále jen „odborový svaz“)

a

Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu-Společenstvo těžařů ČR,
se sídlem Plzeňská 276, 156 23 Praha 5
IČO 15273725

jednající

Ing. Zdeňkem Osnerem, CSc., předsedou představenstva
vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. VSC/1-7746/91-E,
(dále jen „zaměstnavatelský svaz“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu (dále jen "smlouva"):

ČÁST I.

KAPITOLA 1

Předmět a působnost

1.1 Smlouva upravuje

- a) vztahy mezi zaměstnavateli sdruženými v zaměstnavatelském svazu (dále jen „zaměstnavatel“) a jejich zaměstnanci (dále jen „zaměstnanec“) zakládající mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích a vztazích s nimi souvisejícími, z nichž je oprávněn zaměstnanec (dále jen „individuální vztahy“),
- b) vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací v působnosti odborového svazu a vztahy mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací (dále jen „kolektivní vztahy“),
- c) vztahy mezi odborovým svazem a zaměstnavatelským svazem (dále jen „práva a povinnosti účastníků smlouvy“).

ČÁST II.

Individuální vztahy

KAPITOLA 2

Pracovněprávní oblast

2.1 Pracovní poměr

2.1.1 Pracovní smlouva musí, mimo náležitostí uvedených v § 34 odst. 1 zákoníku práce, obsahovat uvedení stupně příslušného mzdového tarifu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na širším vymezení, nejvýše však v rozpětí dvou tarifních stupňů, pokud v podnikové kolektivní smlouvě není sjednáno jinak. To neplatí v případě, že je se zaměstnancem sjednána smluvní mzda.

2.1.2 Zaměstnavatel může sjednat se zaměstnancem zkušební dobu v maximální délce 3 měsíce, to neplatí pro vedoucí zaměstnance.

2.1.3 Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) se zaměstnancem nelze sjednat, pokud z tohoto pracovního poměru vyplývá povinnost vykonávat práce na pracovišti, pro které je stanovena závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví¹ nejvyšší přípustná expozice.

2.1.4 Odstupné příslušející zaměstnanci podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce se zvyšuje o jednonásobek průměrného výdělku.

2.1.5 Zaměstnanci pobírajícímu doplatek do průměrného výdělku podle § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (dále jen „doplatek“), u něhož dochází v době do uplynutí 12 kalendářních měsíců od vzniku nároku na doplatek k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné.

2.1.6 Výše odstupného podle předchozího odstavce činí takový počet násobků průměrného výdělku, který se vypočte tak, že od čísla 12 se odečte počet měsíců, za které byl doplatek poskytnut a dále počet násobků průměrného výdělku vyplacených jako odstupné, na které vznikl nárok podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce zvýšené podle bodu 2.1.4 této smlouvy.

2.2 Pracovní doba a doba odpočinku

2.2.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby po zkrácení bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 zákoníku práce) činí 37,5 hodin týdně.

2.2.2 Přestávku v práci na oddech a jídlo (§ 88 zákoníku práce) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce.

¹ § 78 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

KAPITOLA 3

Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu

3.1 Mzda

3.1.1 Při stanovené týdenní pracovní době podle kapitoly 2 platí pro zaměstnance základní mzdové tarify:

a) na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí

Tarifní stupeň	Kč/měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/měsíčně
1	8 350	7	13 850
2	8 900	8	14 650
3	9 650	9	16 300
4	10 400	10	17 650
5	11 700	11	19 600
6	12 600	12	21 200

b) na ostatních pracovištích

Tarifní stupeň	Kč/měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/měsíčně
1	8 000	7	13 550
2	8 700	8	14 350
3	9 450	9	15 800
4	10 200	10	17 300
5	11 450	11	19 200
6	12 350	12	20 800

3.1.2 V podnikové kolektivní smlouvě lze tarify uvedené v bodě 3.1.1 zvýšit.

3.1.3 Pokud jsou v jednotlivých mzdových systémech započteny do tarifu i jiné mzdové složky, musí být minimálně o tyto složky uvedené tarify navýšeny.

3.1.4 Charakteristiky tarifních stupňů a příklady prací jsou uvedeny v příloze smlouvy.

3.1.5 Způsob zařazování jednotlivých funkcí a profesí do tarifních stupňů stanoví podniková kolektivní smlouva nebo vnitřní katalog prací.

3.2 Mzda za noční práci

Za dobu noční práce (§ 94 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši sjednané v podnikové kolektivní smlouvě.

3.3 Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí²⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 6 Kč za hodinu takové práce.

3.4 Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší za hodinu pracovní pohotovosti (§ 78 odst. 1 písm. h), § 95 zákoníku práce) odměna ve výši 8 Kč, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, ale vždy nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

3.5 Mzda za práci přesčas

Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas podle § 114 odst. 3 zákoníku práce, budou podmínky takové dohody sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.

3.6 Splatnost mzdy

3.6.1 Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu nebo některou její složku, s termínem výplaty nejpozději do 15. dne každého takového měsíce.

3.6.2 Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost výplaty odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy stejný termín jako v článku 3.6.1.

3.6 Úhrada výdajů na lékařské prohlídky

Zaměstnavatel bezplatně zabezpečuje zaměstnanci povinné lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem, změnami a skončením pracovního poměru.

²⁾ nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů

KAPITOLA 4

Překážky v práci

4.1 Překážky na straně zaměstnance

4.1.1 Zaměstnavatel poskytne v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci nebo osamělé zaměstnankyni, pečujícím o dítě do věku 15 let nebo o osobu vyžadující zvláštní péči, pracovní volno k úkonům souvisejícím s touto péčí na jeden den s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Neuplatněné nároky nelze sčítat.

4.1.2 Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, poskytovaného podle pracovněprávních předpisů, se rozšiřuje takto:

- a) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na jeden den, a to do jednoho měsíce po narození dítěte
- b) při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte se poskytne pracovní volno na tři dny a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
- c) při stěhování zaměstnance v zájmu zaměstnavatele v téže obci se poskytne volno na jeden den a na dva dny při stěhování do jiné obce
- d) před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce se poskytne, po dobu odpovídající výpovědní době, pracovní volno v rozsahu 7 hodin 30 minut týdně k vyhledání nového pracovního místa, pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jinak

4.1.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno při živelní události nebo jiné obdobné nehodě, pro kterou byl příslušným orgánem vyhlášen pro příslušné území stav nouze,

- a) pokud pro přerušení provozu hromadných dopravních prostředků nemohl dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
- b) k zařízení osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí vyvolaných takovou událostí.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na tři dny pro každý z uvedených případů.

4.1.4 Účastní-li se zaměstnanec v zájmu předcházení vzniku nemoci z povolání v době určené zaměstnavatelem rekondičního nebo rehabilitačního pobytu, poskytne mu zaměstnavatel na dobu tohoto pobytu pracovní volno v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě.

4.1.5 Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu, nad rámec § 203 odst. 2 zákoníku práce, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, zaměstnanci přísluší

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle pracovněprávních předpisů v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnavatele a odborové organizace,

- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, odborové funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci v rozsahu nezbytně nutné doby, nejvýše však na 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci s tím, že toto uvolnění nesmí přesáhnout 60 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nejvýše v rozsahu 10 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak
- d) po dobu jeho činnosti, předem odsouhlasené zaměstnavatelem, na organizovaném letním a zimním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací v působnosti odborového svazu.

4.1.6 Pravidla pro sjednávání mzdy zaměstnanců - funkcionářů uvedených v bodě 4.1.5 písm. a) pro účely náhrady mzdy stanoví zvláštní dohoda zaměstnavatele a odborové organizace.

4.2 Překážky na straně zaměstnavatele

4.2.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro

- a) prostoje (§ 207 písm. a) zákoníku práce) nebo
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 písm. b) zákoníku práce)

a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

KAPITOLA 5

Dovolená na zotavenou

5.1. Výměra dovolené

5.1.1. Výměra dovolené (§ 213 odst. 1 zákoníku práce) se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden.

KAPITOLA 6

Péče o zaměstnance

6.1. Stravování zaměstnanců

6.1.1 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům stravování ve vlastních stravovacích zařízeních nebo jim umožní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Bližší podmínky poskytování budou upraveny v podnikové kolektivní smlouvě.

6.1.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování v souladu s obecně závaznými právními předpisy nejméně ve výši rozdílu mezi cenou jídla a hodnotou potravin za jednu směnu při stravování ve vlastních stravovacích zařízeních a nejméně ve výši 55 % ceny jídla za jednu směnu, maximálně však výši 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, při stravování zajišťovaném prostřednictvím jiných subjektů.

6.1.3 Zaměstnancům přísluší příspěvek na stravování, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce trvá alespoň 3 hodiny.

6.1.4 Zaměstnancům přísluší příspěvek na stravování na další jedno jídlo, pokud délka jejich směny podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce, bude delší než 11 hodin.

6.1.5 Příspěvek na stravování nepřísluší zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu.

6.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který má uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem, příspěvek za podmínek a ve výši sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě.

6.3 Zvláštní sociální zabezpečení

6.3.1 Zaměstnavatel je povinen zabezpečit smluvním úrazovým pojištěním nebo v rámci forem krytí sociálních potřeb zaměstnance vykonávajícího báňské záchranné práce nebo práce na pracovištích se zvýšenou mírou rizika, zejména průtrží, průvalů, sesuvů, otřesů, úniků otravných látek pro případ smrti v důsledku pracovního úrazu a pro případ pracovního úrazu s trvalými následky úrazu.

6.3.2 Zabezpečení podle odstavce 1 činí pro případ smrti následkem pracovního úrazu nejméně 100 000 Kč a pro případ trvalých následků pracovního úrazu nejméně 180 000 Kč.

6.3.3 Právo na zabezpečení v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nabývají pozůstalí, kterým zemřelý poskytoval výživu nebo byl povinen výživu poskytovat.

6.3.4 Zaměstnavatel při vyslání zaměstnance na zahraniční pracovní cestu je povinen zabezpečit na své náklady zaměstnance sjednáním pojištění léčebných výloh v zahraničí.

Část III.

Kolektivní vztahy

KAPITOLA 7

Pracovní doba

7.1 Vymezení pracoviště

Zaměstnavatel vymeze v dohodě s odborovou organizací (§ 306 zákoníku práce) pracoviště, na nichž jsou zaměstnanci povinni být na začátku pracovní doby a odcházet z nich po skončení pracovní doby (§ 81 odst. 3 zákoníku práce).

KAPITOLA 8

Bezpečnost a ochrana při práci

8.1 Systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

8.1.1 K plnění povinností stanovených zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 101 až 107 zákoníku práce) zaměstnavatel uplatňuje systém činnosti zavedený po projednání s příslušnou odborovou organizací.

8.1.2 Součástí systému je i sjednání způsobu projednávání účinnosti systému a jeho jednotlivých prvků, jakož i stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s příslušnou odborovou organizací (§ 108 zákoníku práce). Tyto společné konzultace se konají ve lhůtách sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě, nejméně však jednou za půl roku.

8.1.3 O systému, jeho jednotlivých prvcích, jejich aplikaci a o konzultacích vede zaměstnavatel příslušnou dokumentaci.

8.1.4 Při závažném nebo opětovném porušování předpisů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popřípadě při zvýšené úrazovosti na pracovištích zaměstnavatele, zajistí zaměstnavatel, ke zvýšení účinnosti prováděných opatření, v dohodě s odborovou organizací na své náklady po nezbytně nutnou dobu, odborový dozor nad odstraňováním tohoto stavu.

KAPITOLA 9

Odměňování za práci, srážky z příjmu

9.1 Základní ustanovení

Mzdová práva může stanovit jen kolektivní smlouva. Vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce) může mzdová práva stanovit, jen jestliže to bylo na něj přeneseno podnikovou kolektivní smlouvou a jen ve vymezeném rozsahu.

9.2 Mzdový vývoj

9.2.1 Účastníci smlouvy se dohodli, že reálné mzdy zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy nepoklesnou. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy. Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy podle ustanovení bodu 13.2.

9.2.2 Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.

9.2.3 Byla-li výše průměrné nominální mzdy zaměstnanců ovlivněna změnou profesní struktury kolektivu zaměstnanců, nebo poskytováním náhrady mzdy po dobu překážky v práci anebo změnou výplatního termínu některého druhu mzdy, popřípadě jeho části, nebo z důvodů realizace útlumového programu schváleného vládou na zaměstnavatele jako celek, pokud na jeho úhradu nejsou poskytnuty prostředky ze státního rozpočtu, lze o tyto vlivy příslušný průměrný výdělek pro posuzování vývoje mezd upravit.

9.2.4 Ustanovení o mzdovém vývoji se uplatní v jednotlivých obchodních společnostech a státních podnicích jako celcích a nevznikají z nich nároky jednotlivým zaměstnancům.

9.3 Srážky ze mzdy

9.3.1 Zaměstnavatel ze mzdy zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, a s jejich souhlasem, provádí srážky ze mzdy k úhradě jejich členských příspěvků odborové organizaci na její účet.

9.3.2 Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli ke srážkám členských příspěvků příslušné podklady, zejména prohlášení o souhlasu se srážkami a dokumenty k výši členských příspěvků, a zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a údajích, chráněných zvláštními právními předpisy.

KAPITOLA 10

Zaměstnanost

10.1 Při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů bude zaměstnavatel ve spolupráci s místními úřady státní správy a dalšími příslušnými orgány zabezpečovat pro zaměstnance, kteří se stali v důsledku těchto opatření nadbytečnými, vhodné pracovní příležitosti a vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci na nová povolání.

10.2 Týkají-li se opatření uvedená v odstavci 1 více než 200 zaměstnanců v jedné lokalitě, zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací pověří zaměstnance navrženého odborovou organizací k řešení sociálních problémů spojených s prováděním těchto opatření. Takto pověřenému zaměstnanci náleží mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před pověřením.

10.3 Nelze-li při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů řešit nadbytečnost zaměstnanců jinak než jejich uvolněním, postupuje zaměstnavatel při rozhodování o uvolnění jednotlivých zaměstnanců na základě provedeného rozboru kvalifikační a sociální struktury a pracovní adaptability zaměstnance. Zaměstnance, který dosáhl na pracovišti, určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nad 90 procent nejvyšší přípustné expozice, lze z uvedených důvodů uvolnit jen výjimečně, pokud zaměstnavatel nedisponuje volným místem na jiném takovém pracovišti, na které by bylo možné zaměstnance s jeho souhlasem převést nebo přeložit.

10.4 Zaměstnavatel zabezpečí na své náklady pro takto uvolňované zaměstnance poradenské služby související s jejich dalším pracovním uplatněním.

KAPITOLA 11

Informování, projednávání a oprávnění odborové organizace v pracovněprávních vztazích

11.1 Právo na spolurozhodování

11.1.1 Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem kromě případů stanovených právními předpisy

- a) při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, pokud jejich umístění zajišťuje zaměstnavatel,
- b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků,

11.2 Právo na projednání

11.2.1 Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací kromě případů stanovených právními předpisy (§ 280 odst. 1 zákoníku práce)

- a) výběr a ustavení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů v prevenci rizik³,
- b) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, pokud je zaměstnavatel jejich vlastníkem nebo provozovatelem
- c) záměr uskutečnit organizační změnu, týkající se nejméně deseti zaměstnanců, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna dotýkat, a to nejméně dva měsíce před tím, než budou učiněny právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců,
- d) záměr realizace útlumového programu, termín jeho zahájení, jeho důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude útlum dotýkat, a to nejméně jeden měsíc před jeho předložením příslušnému státnímu orgánu,
- e) záměr využít agenturní zaměstnání (§ 307 a násl. zákoníku práce),
- f) zda se v konkrétním případě zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce

11.2.2 Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

11.2.3 Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu, včetně případného poskytnutí podkladů, aby mohl odborový orgán na základě zaměstnavatelem poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním projednávaných opatření.

11.2.4 V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob a lhůty projednávání, popřípadě právo na projednání rozšířit o další případy.

11.3 Právo na informace

11.3.1 Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci kromě případů stanovených právními předpisy (§279 odst. 1 zákoníku práce) o

- a) hospodářských výsledcích podniku a poskytuje mu podklady potřebné pro kontrolu plnění kolektivní smlouvy a přípravu kolektivního vyjednávání,
- b) vývoji stavu pracovních sil v podniku,
- c) výzvách a upozorněních odůvodňujících výpověď podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce,
- d) postupu při rekvalifikaci zaměstnanců a o spolupráci s příslušnými orgány státní správy v souvislosti s prováděním útlumových programů,
- e) záměr použít k vykonávání své činnosti (dodavatelské firmy) než jsou vlastní zaměstnanci
- f) opatření týkající se zásadních otázek ekonomiky a rozvoje podniku,
- g) zásadní změny používané techniky a technologií, zavádění nových ekologických opatření a vyhodnocování jejich plnění,
- h) problematiku mzdového růstu, a to jedenkrát pololetně,

11.3.2 Informováním se rozumí poskytnutí všech nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.

11.3.3 V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob poskytování informací, popřípadě právo na informace rozšířit o další případy.

11.4 Právo kontroly

11.4.1 Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů (§ 321 zákoníku práce) a nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 322 zákoníku práce) v podniku zaměstnavatele vykonávají funkcionáři a pověřeni zaměstnanci odborové organizace působící u zaměstnavatele, odborového svazu, případně jeho příslušného člena.

11.4.2 Členům odborové organizace pověřeným činností podle odstavce 1 zaměstnavatel zabezpečí na své náklady příslušné proškolení v nezbytně nutném rozsahu a v dohodě s odborovou organizací poskytne bezplatně vybavení potřebné k výkonu této činnosti.

11.4.3 Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu a jeho příslušného člena vstup na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a této smlouvy, a to za stejných podmínek jako služebním návštěvám. To platí i pro jejich odborné poradce.

KAPITOLA 12

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

12.1 Materiální a personální zabezpečení

12.1.1 Zaměstnavatel na svůj náklad vytvoří odborové organizaci pro výkon práv a povinností v pracovněprávních vztazích podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Za tím účelem zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě odborové organizaci:

- a) poskytne místnosti vybavené běžným nábytkem, telefonem, rozmnožovací technikou, počítačem s přístupem na internet, včetně jejich údržby a oprav, a prostor pro sdělování informací zaměstnancům,
- b) umožní využívání právních předpisů a odborné literatury, které má k dispozici,
- c) zabezpečí vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se funkcionářů a zaměstnanců odborové organizace.

12.1.2 Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu poskytne na žádost odborové organizace zaměstnavatel zaměstnanci zvolenému odborovou organizací do příslušné funkce. V ostatních případech pracovní volno poskytne rovněž na žádost odborové organizace zaměstnanci pověřenému touto organizací k příslušné činnosti. Tím nejsou dotčeny povinnosti zaměstnance, kterému má být pracovní volno poskytnuto (§ 206 zákoníku práce).

12.2 Účast na jednáních

12.2.1 Zaměstnavatel na žádost odborové organizace zabezpečí účast svých odpovědných zástupců na jednání příslušných odborových orgánů k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

12.2.2 Zaměstnavatel umožní po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborové organizace při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závažných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.

12.2.3 Účast zaměstnanců – členů odborového orgánu – na jednání odborového orgánu, kde zaměstnavatel plní svoji povinnost k součinnosti s odborovou organizací (informace, projednání, spolurozhodování, včetně oblasti BOZP), je jiným úkonem v obecném zájmu s náhradou mzdy dle § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce.

Část IV.

Práva a povinnosti účastníků smlouvy

KAPITOLA 13

13.1 Základní ustanovení

13.1.1 Účastníci smlouvy se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhého účastníka této smlouvy a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům, zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.

13.1.2 Ve věcech, které by zásadním způsobem mohly ovlivnit podnikatelské prostředí v odvětví a tím i zaměstnanost, budou účastníci smlouvy postupovat vůči příslušným státním i dalším orgánům a organizacím společně.

13.1.3 Účastníci smlouvy se shodli na potřebě předcházet účinnými opatřeními vzniku nemocí z povolání, zejména poskytováním preventivně léčebných procedur ve vlastních nebo jiných zařízeních a organizováním rekondičních pobytů.

13.1.4 Zaměstnavatelský svaz podpoří, aby v podnicích jeho členů byly vytvářeny potřebné formy ke krytí sociálních potřeb (např. sociální fondy), jakož i podmínky pro placení příspěvku nebo jeho části na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem za zaměstnance těchto podniků.

13.1.5 Zaměstnavatelský svaz v rozsahu své působnosti bude působit, aby zaměstnavatelé v něm sdružení svým zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, umožnili

- a) odklad plnění peněžitých závazků po dobu, po kterou je zaměstnanec veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, s výjimkou náhrady škody způsobené úmyslně.

13.1.6 Účastníci smlouvy se dohodli, že v případě zrušení bez náhrady zákona č. 62/1983 Sb., o věnostním přídavku horníků, zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníků, ve znění zákona č. 160/1989 Sb., nařízení vlády ČSSR č. 67/1983 Sb., kterým se provádí zákon o věnostním přídavku horníků, budou obě strany jednat o možnostech náhradního řešení.

13.2 Kontrola plnění smlouvy

13.2.1 Plnění smlouvy jsou účastníci oprávněni kontrolovat průběžně po celou dobu její účinnosti. Za tím účelem si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole.

13.2.2 Vyhodnocení plnění této smlouvy bude prováděno účastníky smlouvy pololetně na společném jednání, jehož obsah bude zachycen v písemném protokolu. O výsledku hodnocení budou zaměstnanci informováni společným prohlášením, zejména prostřednictvím tisku zaměstnavatele a odborářského tisku nebo jiným vhodným způsobem. Součástí této kontroly bude dohoda nebo návrhy na řešení případných neplnění smlouvy.

13.3 Řešení sporů

13.3.1 Účastníci smlouvy vyjadřují shodnou vůli účinně napomáhat při smírném řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru, vyplývající ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, sporů o individuální nároky z této smlouvy a podnikových kolektivních smluv (dále jen "pracovní spory"). Proto zřizují Smírčí výbor, který na návrh odborové organizace nebo zaměstnavatele pracovní spor projedná ve smírčím jednání.

13.3.2 Ve smírčím jednání se projednají pracovní spory, mimo spory o skončení pracovního poměru, jen pokud pracovní poměr, za jehož trvání sporný nárok vznikl, dosud trvá a účastníci pracovního sporu s tímto postupem souhlasí.

13.3.3 Stanovisko Smírčího výboru má pro účastníky pracovního sporu doporučující povahu.

13.3.4 Ve smírčím jednání se projednají i spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (kolektivní spory⁴²).

13.3.5 Jednání Smírčího výboru se řídí těmito zásadami:

- a) čtyřčlenný výbor je jmenován ad hoc, přičemž každý účastník této kolektivní smlouvy má právo jmenovat dva členy
- b) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
- c) cílem jednání je pomoci účastníkům sporu nalézt smírné řešení sporu,
- d) závěrem výbor zpracuje pro účastníky sporu návrh na řešení sporu nebo konstatuje, že se na řešení sporu neshodla,
- e) nebude-li účastníky sporu návrh na řešení sporu akceptován do 7 dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
- f) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu podle platných právních předpisů, tedy u pracovních sporů žalobou a u kolektivních sporů postupem podle § 11 až 14 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.

Část V.

Závěrečná ustanovení

KAPITOLA 14

14.1 Změna smlouvy

14.1.1 Změnu smlouvy je oprávněn navrhnout každý z účastníků po celou dobu její účinnosti. Návrh musí být učiněn písemně a řádně doručen.

² § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

14.1.2 V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato smlouva nebo vztahů upravených touto smlouvou, zahájí účastníci smlouvy bez odkladu vyjednávání o změně této smlouvy.

14.1.3 Při změně smlouvy se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání).

14.1.4 Změnu smlouvy lze provést jen po vzájemné dohodě a pouze písemnou formou.

14.1.5 Účastníci smlouvy se dohodli, že bod 3.1.1 této smlouvy se může změnit vždy ke dni 1. ledna každého kalendářního roku po celou dobu účinnosti smlouvy.

14.1.6 Postavení a práva odborové organizace působící u zaměstnavatele vyplývají z úmluvy č. 87 Mezinárodní organizace práce o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a z příslušných právních předpisů.

14.2 Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy

14.2.1 Účastníci zahájí jednání o nové kolektivní smlouvě nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této smlouvy. Stejně se bude postupovat i při změně smlouvy podle bodu 14.1.5.

14.3 Účinnost smlouvy

14.3.1 Smlouva se uzavírá s účinností od 1. ledna 2013 do dne účinnosti nové smlouvy, nejdéle však do 31. prosince 2017.

14.4 Vyhotovení smlouvy

14.4.1 Odborový svaz se zmocňuje k vyhotovení smlouvy v potřebném počtu výtisků tak, aby účastníci smlouvy mohli do 15 dnů od jejího uzavření s obsahem smlouvy seznámit odborové organizace, zaměstnavatele a zaměstnance.

V Praze dne 21.12. 2012

Za zaměstnavatelský svaz:



Ing. Zdeněk Osner, CSc.
předseda představenstva

Za odborový svaz:



p. Šimon Vohar
předseda svazu

Příloha KSVS – charakteristiky tarifních stupňů

Příloha obsahuje přehled typických a nejčtenějších povolání, profesí a funkcí v jednotlivých tarifních stupních. Konkrétní zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně se řídí katalogem prací platným u příslušného zaměstnavatele.

Tarifní Stupeň	Charakteristika	Přehled povolání, profesí
1	Vykonávání jednoduchých prací s běžnou fyzickou a malou smyslovou zátěží, jejichž charakter nevyžaduje speciální kvalifikační požadavky	uklízeč laborant koupelník pomocný dělník manipulační dělník
2	Vykonávání rutinních pomocných nebo přípravných prací, obsluha jednoduchých zařízení	báňský úpravář obsluha DPD včetně úpravny dělník na povrch hornických provozů obsluha čerpadel provozní zámečnický provozní elektrikář manipulační dělník skladník hradlař
3	Vykonávání základních odborných prací zejména při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení. Vykonávání základních odborných administrativních prací	provozní elektrikář provozní zámečnický přestavbář obsluha DPD včetně velkstroje kolejář železničář obsluha strojního zařízení administrativní pracovník
4	Vykonávání běžných odborných prací při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení. Vykonávání běžných odborných administrativně-technických prací	provozní elektrikář provozní zámečnický klapkař řidič důlních mechanismů řidič pracovních strojů řidič silničních motorových vozidel vulkanizér strojník úpravárenského zařízení železničář vlakvedoucí administrativně technický pracovník sekretářka dokumentátor

5	Vykonávání složitých odborných prací při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení, případně řízení prací. Zabezpečování části administrativně technických agend	horník provozní elektrikář provozní zámečník řidič důlních mechanismů řidič silničních motorových vozidel řidič pracovních strojů strojvedoucí vulkanizér referent technický pracovník
6	Vykonávání vysoce odborných prací při obsluze, údržbě a opravách složitých strojů a zařízení, případně řízení prací. Vykonávání odborných ekonomických a technických prací s dílčí částí agend	horník provozní elektrikář provozní zámečník řidič velkostroje mechanik elektronických zařízení mechanik měřících a regulačních zařízení účetní referent technický pracovník
7	Řízení a specializované práce při obsluze, opravách a údržbě nejsložitějších zařízení. Samostatné zajišťování odborných technickohospodářských činností	řidič velkostroje mechanik elektronických zařízení ekonom úseku účetní referent technický pracovník mechanik revírník kombajnér střelní mistr (v plynujících dolech)
8	Samostatné zajišťování složitých odborných technickohospodářských činností, organizování a řízení práce na určeném úseku činnosti	revírník mistr referent technický pracovník ekonom
9	Komplexní zajišťování a případné řízení náročných a rozsáhlých technickohospodářských činností	vedoucí úseku referent ekonom technický pracovník
10	Komplexní zajišťování a řízení velmi složitých technickohospodářských činností	vedoucí úseku referent technický pracovník specialista
11	Řízení složitých systémů a agend s vysokou mírou odpovědnosti	vedoucí oddělení vedoucí odboru specialista