

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Českomoravskou elektrotechnickou asociací
zastupující příslušné zaměstnavatele

a

Odborovým svazem KOVO
zastupujícím základní organizace OS KOVO
a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů

na období od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2016

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Hlava I. Základní ustanovení	1
Hlava II. Kolektivní práva a povinnosti	3
Hlava III. Odměňování zaměstnanců	7
Hlava IV. Pracovněprávní vztahy	10
Hlava V. Sociální oblast	13
Hlava VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí	14
Hlava VII. Předcházení sporům	16
Hlava VIII. Závěrečná ustanovení	17
Příloha č. 1 Seznam zaměstnavatelských členských organizací, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva	18
Příloha č. 2 Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“	19

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Českomoravská elektrotechnická asociace (dále jen ELA) se sídlem v Praze 4, Polygon House, Doudlebská 5,

zastoupená prezidentem asociace Ing. Jiřím H o l o u b k e m

a

Odborový svaz KOVO (dále jen OS KOVO) se sídlem v Praze 3, nám. W. Churchilla 2,

zastoupený předsedou svazu Jaroslavem S o u č k e m

a místopředsedou svazu Ing. Jiřím M a r k e m

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají obě smluvní strany s vědomím společného zájmu o rozvoj prosperity zaměstnavatelů a zaměstnanců v odvětví elektrotechnického průmyslu v České republice.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy a zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely. Asociace zastupuje pro účely kolektivní smlouvy obchodní společnosti, které jsou jejími členy ke dni podpisu této KSVS a jsou uvedené v příloze č. 1 této KSVS. Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů a pro zaměstnavatele, na které byla právním předpisem rozšířena.
- 2) Nároky podle této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální a lze je navýšit v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, v jehož rámci lze řešit i ostatní individuální a kolektivní vztahy a práva a povinnosti smluvních stran, které nejsou upraveny touto kolektivní smlouvou a jejichž úpravu v kolektivní smlouvě umožňují právní předpisy.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2016.
- 2) Po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy a jejich příloh je sjednán sociální smír a nelze u člena ElA, na něhož se vztahuje tato kolektivní smlouva, vyhlásit stávku podle zákona o kolektivním vyjednávání za podmínky dodržování pracovněprávních předpisů a platné kolektivní smlouvy. Smluvní strany této KSVS se dále zavazují vzájemně se bezprostředně informovat o všech důvodech, které by mohly vést k porušení sociálního smíru u jednotlivých zaměstnavatelů, pro které je tato KSVS závazná.



HLAVA II

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 4

Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.

§ 5

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy v ustanoveních hlavy III. – „Odměňování zaměstnanců“ a hlavy IV. – „Pracovněprávní vztahy“ a Přílohy č. 1 – „Seznam zaměstnavatelských členských organizací ELA, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva“.

§ 6

Právo na projednání

- 1) Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má odborová organizace právo na projednání zejména v těchto případech:
 - a) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, stravovacích a rekondičních zařízení, je-li zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
 - b) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel tyto zásady vydá,
 - c) zavádění takových nových pracovních metod a technologií, při kterých by při současné úrovni poznání mohlo dojít k poškození zdraví zaměstnanců,
 - d) zavádění systému penzijního připojištění a zaměstnaneckého životního pojištění, pokud bude v organizaci tento systém uplatněn,
 - e) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem, včetně stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořena v dalších ustanoveních uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací za účelem dosažení shody s tím, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci nezbytné podklady v předem dohodnutém termínu, informace a konzultace. Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem, vyhotoveným smluvní stranou, která má na tom zájem.

§ 7

Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby jí zaměstnavatel v dohodnutých termínech zejména poskytl:
 - a) informace v rozsahu § 287 odst. 1 zákoníku práce,
 - b) přehled o vývoji nemocnosti,
 - c) informace o sociálním a ekonomickém vývoji firmy, nejvýše však v rozsahu listin povinně ukládaných do sbírky listin obchodního rejstříku a způsobem nepoškozujícím zájmy zaměstnavatele,
 - d) přehled o vývoji přesčasové práce,
 - e) další informace poskytované čtvrtletně v členění:
 - průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách,
 - průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený,
 - mzdy – bez ostatních osobních nákladů,
 - průměrný počet osob dočasně přidělených agenturami práce k výkonu práce u zaměstnavatele.
- 2) Informováním o záležitostech, uvedených v odst. 1 tohoto § se rozumí prokazatelné předání nezbytných podkladů. V dalších případech informování, sjednaných v úrovni smluvních stran PKS, bude současně sjednán způsob předání těchto informací.

§ 8

Právo kontroly

- 1) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním vnitřních předpisů, vydaných podle § 305 ZP, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.
- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné, výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu.

Sal. P

§ 9

Informační systém

Smluvní strany se dohodly, že jedním z podkladů pro kolektivní vyjednávání KSVS budou údaje z informačního systému OS KOVO pro mzdovou oblast. Zaměstnavatelé na požádání ZO OS KOVO předají potřebné údaje k vyplnění Výkazu o mzdách v OS KOVO.

§ 10

Závazky odborové organizace

OS KOVO a odborové organizace se zavazují:

- a) zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- b) garantovat povinnosti členů odborové organizace zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276 odst. 3 zákoníku práce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele a nebo se jedná o informace, které zaměstnavatel prohlásí za utajované,
- c) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace podá výbor základní organizace odborového svazu patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován,
- d) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

§ 11

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele podá zaměstnavatel patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude odborová organizace písemně informována,
- b) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace součinnost s experty nebo expertními organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO. Pro uvedené osoby v případě vstupu do podniku platí stejné podmínky jako pro služební návštěvníky organizace s tím, že tato návštěva bude předem ohlášena,

Lol. P

- c) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace vstup na pracoviště jejím členům, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, při dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technologických předpisů a ochrany utajovaných skutečností a obchodního tajemství dle § 17 obchodního zákoníku,
- d) že nebude tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě,
- e) že bude přispívat k minimalizaci rizikového zaměstnávání. Tento závazek je iniciován 2. společným požadavkem Evropské federace kováků (EMF), ve kterém je rovněž uvedena definice jednotlivých forem rizikového zaměstnávání.

§ 12

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) z podnětu zaměstnance provádí srážky členských příspěvků na základě individuálních písemných dohod o srážkách ze mzdy a tyto zasílá na účet ZO OS KOVO u příslušného peněžního ústavu. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS KOVO tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS KOVO podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 11 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění,
- b) umožní odborovým funkcionářům, neuvolněným pro odborovou činnost, vzdělávání pro výkon odborové funkce.

§ 13

- a) Zaměstnavatel zveřejní nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř příslušné zaměstnavatelské organizace ještě předtím, než budou nabídnuta uchazečům o zaměstnání mimo organizaci. Tato povinnost se netýká pracovních míst vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 73 odst. 3) ZP.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) – e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu. Oprávněnost čerpání tohoto volna doloží uvolňovaný zaměstnanec potvrzením, ze kterého bude zřejmé, že se skutečně ucházel o zaměstnání v jiné organizaci.

del. P

HLAVA III

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 14

Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání podnikových mzdových systémů.

§ 15

Mzdový vývoj

U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem minimálně o 1,5 %. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.

§ 16

Mzdové formy

Mzdový systém zahrnuje zásady uplatňování všech mzdových forem včetně pravidel pro jejich přiznávání.

§ 17

Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů

- 1) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- 2) V rámci povolání a funkcí se zařazují u jednotlivých zaměstnavatelů pracovní činnosti do tarifních stupňů odvozením, respektive porovnáním s typickými příklady uvedenými v katalogu prací sjednaném pro hodnocení a třídění prací. V případě jiného systému třídění pracovních činností, které jsou navzájem blízké úrovni složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, se postupuje obdobným způsobem.
- 3) Zásady pro užívání katalogů pro hodnocení a zařazení pracovních činností u zaměstnavatele jsou součástí podnikových mzdových systémů.



§ 18

Tarifní mzda

- 1) Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu toho tarifního stupně, ve kterém je sjednaná práce zařazena – viz § 110 ZP.
- 2) U zaměstnavatelů, kteří ve svých mzdových systémech nepoužívají tarifní stupně, se postupuje obdobně při dodržení ustanovení § 109 a § 110 ZP.

§ 19

Mzda zaměstnance v kalendářním měsíci při odpracování stanovené pracovní doby nesmí být nižší než hodnoty uvedené v příslušném platném nařízení vlády, které upravuje tuto oblast.

Při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že minimální mzda nejvýše zařazeného dělnického povolání musí činit nejméně 13 860 Kč a minimální mzda nejvýše zařazeného nedělnického povolání musí činit nejméně 20 910 Kč.

§ 20

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Ztížené pracovní prostředí vymezuje a bližší podmínky upravuje příslušné nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 6,50 Kč/hod.

§ 21

Mzda za další rizikové práce

- 1) Za práce zařazené dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, a prováděcí vyhlášky o kategorizaci prací jako rizikové ve 3. kategorii rizika hluk a rovněž za další rizikové práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil ve vlastních seznámech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud výše uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném platném nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 6,50 Kč/hod.

Lbl. P

§ 22

Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Minimální výše příplatku činí nejméně 11,00 Kč/hod.

§ 23

Mzda za práci v sobotu a neděli

- 1) Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 50 % tarifní mzdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí pracovního volna za dobu práce v sobotu a neděli.
- 2) Příplatek nebo náhradní volno podle odst. 1) nepřísluší, je-li práce v sobotu a neděli zvýhodněna ve výši dle odst. 1), případně výhodněji, následujícími způsoby:
 - příplatkem za vícesměnný provoz v případech, kdy je pracovní doba rozvržena i na sobotu nebo neděli,
 - příplatkem za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu,
 - vyšší tarifní mzdou.

§ 24

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami

- byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % průměrného výdělku.

§ 25

Splatnost mzdy

Mzda u jednotlivých zaměstnavatelů je splatná do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce. Příslušné odborové orgány v jednotlivých firmách nebudou vystupovat proti snaze zaměstnavatelů dohodnout se zaměstnanci bezhotovostní výplatu mezd.

Šol. P

HLAVA IV

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 26

Pracovní doba

U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde ke zvýšení týdenní pracovní doby ve srovnání s předchozím rokem.

§ 27

Dovolená

- 1) Právo na dovolenou se prodlužuje všem zaměstnancům o 1 týden nad zákonem stanovenou výměru.
- 2) Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 1 měsíc před jejím počátkem.

§ 28

Pracovní volno

- 1) Zaměstnancům, kteří vykonávají práce zařazené do 4. kategorie rizika, bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 5 pracovních dnů v kalendářním roce výlučně k účasti na rekondičních, rehabilitačních a jiných léčebných pobytech.
- 2) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, včetně zákonného nároku:
 - a) při úmrtí manžela, manželky, druhá, družky, dítěte nejméně 6 dnů, z toho jeden den na účast na pohřbu,
 - b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence nejméně 2 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb – další 1 den na zařizování tohoto pohřbu,
 - c) při vlastní svatbě nejméně 2 dny, z toho jeden den na obřad, při účasti na svatbě dětí a rodičů jeden den na obřad,
 - d) při narození dítěte manželce, družce, nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den,

Šol. P

- e) při stěhování s vlastním nábytkem 1 den při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce 2 dny, maximálně 1x ročně.

Podmínky pro poskytování tohoto volna jsou shodné s podmínkami uvedenými v příslušných právních předpisech.

- 3) Zaměstnavatel může poskytnout osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi na jejich žádost vedle dovolené dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

§ 29

Vzdělávání

Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit vzdělávání zejména formou studia nebo školení:

- a) jedná-li se o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele. V tomto případě poskytne pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle platných předpisů,
- b) jedná-li se o získání, zvýšení nebo udržení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

V případech podle písm. b) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.

Zaměstnavatel umožní odborovému funkcionáři vzdělávání formou studia nebo školení, jedná-li se o udržení kvalifikace pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn tak, aby mohl i nadále vykonávat práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel poskytne náhradu dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.

§ 29a

Smluvní strany se dohodly na zpracování plánu aktivit pro podporu odborného technického vzdělávání a na spolupráci při jeho následné realizaci.

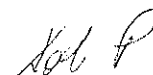
§ 30

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o plánu odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro školené zaměstnance vymezí zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah odborného školení. Záměrem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele.

§ 30 a

Riziková zaměstnanost

Smluvní strany se zavazují, že formou sociálního dialogu na odvětvové i podnikové úrovni budou přispívat k minimalizaci rizikového zaměstnávání. Toto společné ujednání je iniciováno 2. společným požadavkem Evropské federace kováků (EMF).



HLAVA V

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 31

Stravování zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 2) Nebude-li výše příspěvku v podnikové kolektivní smlouvě sjednána, bude zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2) písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.
- 3) Odborová organizace dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.

§ 32

Pohledávky za zaměstnancem

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) zákoníku práce se odkládá splacení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec po výzvě zaměstnavatele svůj závazek písemně uznal formou požadovanou občanskoprávními předpisy a pokud nedošlo k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ulehčení však neplatí, pokud jde o pohledávku, kterou zaměstnanec způsobil porušením obecných právních předpisů či závazných vnitřních předpisů zaměstnavatele.

§ 33

Zaměstnavatel poskytne na sociální oblast prostředky minimálně ve výši předchozího kalendářního roku v přepočtu na 1 zaměstnance.



HLAVA VI

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 34

Opatření k zajištění BOZP

U jednotlivých zaměstnavatelů musí být uplatněn systém k zajištění BOZP.

§ 35

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).
- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

§ 36

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím:

- a) přeshetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní, aby v dohodě s ním přizvaly externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí. Způsob úhrady nákladů s tím spojených musí být dohodnut předem,
- b) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.



§ 37

Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší jak 5 dní

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší jak 5 dní byl úraz ihned ohlášen regionálnímu pracovišti OS KOVO příslušného regionu a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž.

§ 38

Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s odborovou organizací. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou (např. v závodním časopisu, rozhlasu, formou letáků apod.).

del. P

HLAVA VII

PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

§ 39

Smluvní strany kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení společně.

§ 40

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s odborovou organizací, a to nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.

§ 41

Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

del. P

HLAVA VIII

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 42

Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude provedena pololetně, a to vždy do 31. 8. a 28. 2. příslušného kalendářního roku.

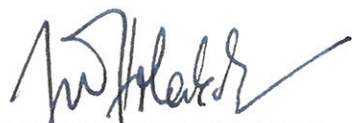
§ 43

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou přílohy č. 1 a 2.

Příloha č. 1 - Seznam zaměstnavatelských členských organizací, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva

Příloha č. 2 - Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“

V Praze dne 14. ledna 2015



.....
Ing. Jiří Holoubek
prezident Českomoravské
elektrotechnické asociace



.....
Jaroslav Souček
předseda
Odborového svazu KOVO



.....
Ing. Jan Prokš Ph.D.
ředitel Českomoravské
elektrotechnické asociace



.....
Ing. Jiří Marek
místopředseda
Odborového svazu KOVO