



Odborový svaz pracovníků obchodu

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1, IČ 60166762,
zastoupený předsedkyní Renátou Burianovou

(dále jen "odborový svaz ")

a

Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky

Těšnov 5, 110 00 Praha 1, IČ 65994272,
zastoupený prezidentkou Ing. Martou Novákovou

(dále jen "svaz zaměstnavatelů")

uzavírají tuto

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na období

1. ledna 2017 – 31. prosince 2018

I.

Působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

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

- a) 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) všechny zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru,
- c) 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 jen 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 společný návrh 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.

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 případě řešení neshody vyplývající z této KSVS budou smluvní strany řešit spor vzájemným jednáním. Pokud nebude tento spor vyřešen vzájemným jednáním, mohou obě smluvní strany použít další zákonný postup.

...3. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky.

1.4. Podporovat kolektivní vyjednávání a sociální dialog jako prostředek k uzavírání podnikových kolektivních smluv.

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.

1.7. Společně 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.

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 ve smyslu ustanovení § 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, kteří zastupují všechny zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

2.5. Poskytovat zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. c) ZP k účasti na školení pořádaném odborovou organizací

v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání – li tomu vážné provozní důvody. V PK je možné dohodnout případné zvýšení počtu těchto dní.

2.6. 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 a ostatní kontrolní činnost), 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.

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

2.8. Respektovat právo zaměstnanců odborově se organizovat a sdružovat.

3. Odborový svaz se jménem svých odborových organizací zavazuje:

3.1. 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.

3.2. Dbát, aby členové odborových organizací zachovávali mlčenlivost o informacích, které jim zaměstnavatel výslovně poskytne jako důvěrné. Za důvěrnou informaci se považuje informace, která může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. 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).

3.3. Dbát, aby činnosti jednotlivých odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele (vnitroodborová činnost) probíhaly výhradně mimo pracovní dobu.

3.4. 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.

3.5. Napomáhat v rámci svých zahraničních kontaktů zprostředkovávání vztahů zaměstnavatelů s jejich partnerskými organizacemi v zahraničí.

3.6. Informovat druhou smluvní stranu o jednáních s orgány státní správy, komunikaci s médii především v otázkách týkajících se zaměstnanců, popř. 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 takto:

- a) při trvání pracovního poměru méně než 1 rok – v celkové výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance
- b) při trvání pracovního poměru alespoň 1 rok a méně než 2 roky – v celkové výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance
- c) při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky – v celkové výši trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance.

V PKS lze sjednat odstupné nad rámec KSVS i platné legislativy.

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.

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 (7 dní po sobě jdoucích) přesáhnout stanovenou týdenní nebo kratší 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. Toto pravidlo platí v případě, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení.

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 nařídit 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 sjednat 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 prostoje, 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 se zavazují, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy navýší v každém kalendářním/finančním roce mzdy nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen o průměrnou roční míru inflace za minulý kalendářní rok zveřejňovanou Českým statistickým úřadem, a to za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů. Tento závazek se považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o průměrnou roční míru inflace.

1.4. Zaměstnavatelé se pro kalendářní/finanční rok 2017 zavazují, že za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů v průběhu tohoto roku zvýší mzdy nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen o průměrnou roční míru inflace za rok 2016, to je o 0,7 % a o dalších 0,5 %, což činí zvýšení mezd celkem o 1,2 % a to v celkovém ročním průměru. Tento závazek se považuje za splněný, pokud zaměstnavatel v kalendářním/finančním roce 2017 výše uvedenou úpravu realizoval ve výši nejméně 1,2 %. Tento závazek se rovněž považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen nejméně o 1,2 % za kalendářní/finanční rok 2017 dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o 1,2 %. Nevedoucími zaměstnanci se pro účely této KSVS považují zaměstnanci na nemanagerských pozicích prodejen.

1.5. Pakliže zaměstnavatel zvýšil v kalendářním /finančním roce 2017 mzdu o výše než zmíněn, 1,2 %, bude se započítávat diference mezi skutečným navýšením a 1,2 procenty jako navýše dalších let.

1.6. Ustanovení výše uvedených odstavců nevytváří žádné závazky pro navýšení mezd po uplynutí platnosti a účinnosti této kolektivní smlouvy.

2. Příplatky ke mzdě

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům níže uvedené příplatky ke mzdě:

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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 4,5 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 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.

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 neoddelitelnou součástí jejich pracovních povinností.

2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.

3. Ve spolupráci se zařízením pracovně lékařských služeb, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách v platném znění, a prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb. vytvářejí zaměstnavatelé podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené § 101 a následujícími ZP. 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 lékařské služby, dále sdělí zaměstnancům, do jaké kategorie práce (dle zákona č. 258/2000 ve znění vyhl. č. 432/2003) je jejich pracovní činnost zařazena a jakým prohlídkám a vyšetřením v příslušném intervalu jsou povinni se podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, hradí zaměstnanci zaměstnavatel po předložení příslušných dokladů o platbě. Vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel buď přímo lékařskému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči nebo zaměstnanci po předložení potvrzení o vstupní lékařské prohlídce, pokud nebude dohodnuto se zaměstnancem jinak.

5. Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik ve smyslu ustanovení § 102 ZP. Nelze-li rizika odstranit nebo omezit dostupnými prostředky, je zaměstnavatel povinen poskytnout prokazatelně zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a tyto udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání dle § 104 ZP. 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.

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., ve znění NV 170/2014, 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 je povinen organizovat nejméně 1x v roce prověrky BOZP na všech svých pracovištích v dohodě s odborovou organizací.

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

10. Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP.

11. Zaměstnavatelé budou uplatňovat zákonný postup při zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní, hygienické a požární předpisy. Případná závažná porušení projedná neprodleně s odborovou organizací.

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

13. Odborové organizace budou podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci za 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.

14. 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 každého zaměstnance pro výkon práce.

15. Odborové organizace se zúčastní na projednání nápravných opatření a projednání výše odškodnění všech pracovních úrazů se zaměstnavateli.

16. 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 2017 do 31. prosince 2018. 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 a 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. 2017, 31. 10. 2017, 30. 6. 2018 a 31. 10. 2018.

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

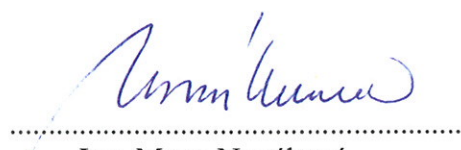
5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.

14.10.2014
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR
Praha 1

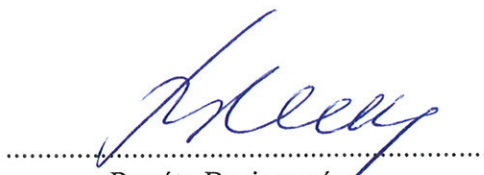
6. V souladu s ustanovením § 9 zákona 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů, odevzdá tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí Svaz zaměstnavatelů a to do 10 dnů od jejího podpisu.

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

V Praze dne 14.10.2014



.....
Ing. Marta Nováková
prezidentka
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR



.....
Renáta Burianová
předsedkyně
Odborový svaz pracovníků obchodu