



Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství



Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Sekce silničního hospodářství



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

VYŠŠÍHO STUPNĚ

pro rok 2007

uzavřená

mezi

Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Sekcí silničního hospodářství

a

Svazem dopravy České republiky
Sekcí silničního hospodářství

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy ČR - Sekcí silničního hospodářství.

Obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

A. Základní ustanovení

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Zákaz diskriminace
- A.3. Rozsah platnosti a účinnosti
- A.4. Všeobecná ustanovení
- A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
- A.6. Závazky zaměstnavatelů
- A.7. Právo spolurozhodování
- A.8. Právo na projednání
- A.9. Právo na informování
- A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů
- A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A.12. Zaměstnanost

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru
- B.2. Pracovní podmínky
- B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B.4. Péče o žáky odborných učilišť
- B.5. Ukončení pracovního poměru

C. Sociální oblast

- C.1. Pracovní doba
- C.2. Dovolena na zotavenou a pracovní volno
- C.3. Zdravotní péče
- C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců
- C.5. Závodní stravování
- C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C.7. Bytová politika
- C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb.)
- C.9. Ostatní sociální služby

D. Zásady pro poskytování platu

- D.1. Základní principy odměňování
- D.2. Základní plat – platové tarify
- D.3. Zařazování zaměstnanců
- D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění
- D.5. Odměna za pracovní pohotovost
- D.6. Plat při výkonu jiné práce
- D.7. Náhrada platu při prostoji
- D.8. Odměny za práci při mimořádných událostech
- D.9. Fond odměn
- D.10. Cestovní náhrady
- D.11. Průměrný výdělek

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- E.1. Závazky zaměstnavatelů
- E.2. Závazky Odborového svazu

F. Oblast pracovněprávní

- F.1. Pracovní řád
- F.2. Právní a znalecká pomoc
- F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům
- F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

Závěrečná ustanovení

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále KSVS) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato KSVS je závazná pro všechny zaměstnavatele sdružené ve Svazu dopravy ČR - Sekci silničního hospodářství (dále jen zaměstnavatelé) na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené základními odborovými organizacemi, které jsou sdruženy v Odborovém svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Sekci silničního hospodářství (dále jen odborová organizace) na straně druhé.

A.2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy žádného ze zaměstnanců, z důvodů uvedených v §§ 16 a 17 zákoníku práce (dále i ZP).

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2007.
2. Práva sjednaná v této KSVS jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy jako minimální, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání.
2. Tato KSVS je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až § 341 zákoníku práce) a pro organizace, na které byla rozšířena (§ 7 a 7a z. č. 2/1991 Sb.).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této KSVS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.6. Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují :

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován (z. č. 2/1993 Sb., z. č. 83/1990 Sb.).
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat odborovou organizaci a spolurozhodovat s odborovou organizací o věcech vymezených obecně závaznými předpisy, touto KSVS a podnikovou kolektivní smlouvou.

4. Podávat odborové organizaci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.
5. Projednat případy stanovené zákonem a touto KSVS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených zákonem a v otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě. Jedná se zejména o následující okruhy:

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované zaměstnavateli a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťují zaměstnavatelé.
3. Při stanovení přídělů do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
5. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

A.8. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s ním zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 zákoníku práce) projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školících, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, která ze smluvních stran je povinna vyhotovit zápis o projednání.

A.9. Právo na informování

Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 zákoníku práce). Zaměstnavatelé budou v dohodnutých termínech informovat odborovou organizaci zejména o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a o stavu pracovních sil. Podnikové kolektivní smlouvy mohou upřesnit rozsah a způsob poskytovaných informací podle konkrétních potřeb.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé podle provozních možností poskytnou odborové organizaci na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniku, kterou mají k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb (§ 277 ZP). V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout i evidenci příspěvků, vybírání a zasilání částek na účty ZO OS u příslušného peněžního ústavu.
2. Zaměstnavatel, který má pracoviště i mimo své sídlo, po dohodě s odborovou organizací uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři na těchto pracovištích.
3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytnou zaměstnavatelé pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele, nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu. Bude konkretizováno v podnikových kolektivních smlouvách.

A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovou organizací.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav, termín uvolnění pracovního místa, termín předpokládaného nástupu a termín předání uvolněného pracovního místa příslušnému úřadu práce.

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatelé se zavazují v termínech stanovených podnikovou kolektivní smlouvou informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru.
2. Zaměstnavatelé jsou povinni výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací.
3. Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle §§ 62 až 64 zákoníku práce, zaměstnavatel bude odborovou organizací předem písemně informovat a projedná tyto změny 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně informovat odborovou organizaci. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů, zejména zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 20 let a současně mají 10 let a méně do vzniku nároku na starobní důchod.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

- a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti
- b) místo výkonu práce
- c) den nástupu do práce
- d) dohodnuté platové podmínky
- e) další podmínky, které budou dohodnuty závazně při uzavření pracovní smlouvy.

V písemné pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v maximální délce 3 měsíců. Ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, a to podáním písemného vyrozumění o zrušení pracovního poměru v době minimálně tří pracovních dnů před jeho zrušením (§ 35 a § 66 ZP).

B.2. Pracovní podmínky

Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, při přijímání nebo propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům, v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavřou s nimi písemnou dohodu v těchto případech:
 - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
 - c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
2. V případě podle bodu 1. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením. V případě bodu 1. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školícího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

B.4. Péče o žáky odborných učilišť

1. V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude zaměstnavatel vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.
2. Zaměstnavatel hradí také náklady na jejich výchovu a přispívá do FKSP učňovského zařízení částkou nejméně 1.000,- Kč za rok na každého takového žáka.

B.5. Ukončení pracovního poměru

1. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52, písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestinásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.5. 1.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

V podnikových kolektivních smlouvách, případně v kolektivních smlouvách uzavřených na úrovni kraje, je možno sjednat pouze jinou výši odstupného, včetně zápočtu let odpracovaných v oboru silničního hospodářství pro nárok na odstupné.

4. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka z FKSP, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Pružnou pracovní dobu lze zavést po dohodě obou stran (§ 85 ZP).
2. Na žádost zaměstnance může s ním zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (Hlava II, §§ 9, 10 a 11).
4. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.
5. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.
6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
7. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
8. Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

9. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.
10. Noční práce je práce konaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245).

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

1. Podle § 213, odst. 2 přísluší zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost dovolená o jeden týden delší, než je základní výměra dovolené. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v zákoníku práce tyto:
 - a) doba účasti v zákonné stávce
 - b) doba výluky.
2. Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.
3. Zaměstnavatelé poskytnou v kalendářním roce ženám a osamělým mužům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
4. Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují nad rámec těchto předpisů, s náhradou platu :
 - o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
 - o jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte,
 - o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
 - v podnikových kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno o další případy.Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
5. Zaměstnavatelé poskytnou matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady platu v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.

C.3. Zdravotní péče

Zaměstnavatelé zajistí a uhradí mimo profesní prohlídky pravidelné kontroly zdravotního stavu:

- u zaměstnanců ve věku 36 – 50 let nejméně jedenkrát po 3 letech trvání pracovního poměru,
- u zaměstnanců ve věku 51 – 60 let nejméně jedenkrát po 2 letech trvání pracovního poměru,
- u zaměstnanců ve věku 60 let a více nejméně jedenkrát za každý rok trvání pracovního poměru,
- u řidičů z povolání a referentů nad 50 let věku každý rok.

Zaměstnavatelé budou po dohodě s odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům. Způsob bude upřesněn v zásadách pro čerpání FKSP.

Zaměstnavatelé mohou zajistit na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem.

Zaměstnavatelé uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.

Zaměstnavatelé mohou zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů v dohodnuté výši oproti závodní preventivní péči (např. očkování proti klíšťové encefalitidě, proti žloutence, speciální vyšetření apod.).

Zaměstnavatelé uhradí náklady na dopravně psychologické vyšetření a vyšetření neurologické, včetně EEG, a to stávajícím zaměstnancům jako součást povinné preventivní prohlídky.

C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

1. Zaměstnavatelé dle svých možností zabezpečí provoz zařízení pro podnikovou, závodovou a dětskou rekreaci s tím, že organizování a výběr účastníků rekreace je v pravomoci odborových organizací. Tato povinnost se nevztahuje na rekreační zařízení ve vlastnictví odborů, kde mohou být obdobné závazky sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.
2. K zajištění péče o děti zaměstnanců v předškolním věku zajistí zaměstnavatelé dle svých možností umístění dětí v jeslích a mateřských školách.

C.5. Závodní stravování

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky. Zaměstnanec hradí cenu surovin sníženou o příspěvky zaměstnavatele podle podnikové kolektivní smlouvy (§ 236 ZP). Bývalým zaměstnancům – důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.
2. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel dle svých možností.

C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odkládá splacení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

C.7. Bytová politika

1. Zaměstnavatelé podle dohodnutých zásad o použití FKSP poskytnou zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu.
2. Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení nebo pronajmutí strojního zařízení, mechanismů, pomůcek. Podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb.)

1. Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace, bude tvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši minimálně 2 % z vyplaceného ročního objemu platových prostředků v příslušném roce.
2. Zaměstnavatelé spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracují zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady jsou součástí podnikových kolektivních smluv.
3. Pokud zaměstnanci prostřednictvím své odborové organizace vyjádří požadavek, aby došlo k vytvoření dílčích rozpočtů FKSP s dohodnutým čerpáním, zaměstnavatelé jim vyhoví a v podnikových kolektivních smlouvách dílčí rozpočty a čerpání sjednají. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

C.9. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatelé umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům. Podmínky budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.
2. Zaměstnavatelé ve vnitropodnikových směrnících mohou stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, zaměstnavatel dle svých možností zmírní, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Výše a pravidla pro vyplacení této odměny budou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách.

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců organizací, na které se vztahuje tato KSVS se řídí:
 - a) zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
 - b) nařízením vlády ČR č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění.
2. Zaměstnavatelé zajistí, aby průměrné platy nepoklesly v roce 2007 pod průměrný plat dosažený v jednotlivých organizacích, na které se vztahuje tato KSVS, v roce

2006, při respektování nařízení vlády č. 447/2000 Sb., v platném znění a závazných rozpočtových ukazatelů stanovených zřizovatelem.

D.2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny v příloze nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění, je uvedena v příloze č. 1 k nařízení vlády.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2 písm. i) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění, je uvedena v příloze č. 2 k nařízení vlády.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,
Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů
(v Kč měsíčně)

pl. stupeň	Počet let zap. praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5 460	5 910	6 420	6 920	7 530	8 190	8 840	9 600	10 410	11 320	12 280	13 290	14 450	15 660	16 970	18 540
2	do 2 let	5 670	6 140	6 670	7 180	7 820	8 500	9 180	9 970	10 810	11 750	12 750	13 790	15 000	16 250	17 610	19 240
3	do 4 let	5 890	6 380	6 930	7 450	8 120	8 820	9 530	10 350	11 220	12 200	13 230	14 310	15 570	16 870	18 280	19 970
4	do 6 let	6 120	6 620	7 200	7 730	8 430	9 160	9 890	10 740	11 650	12 660	13 730	14 850	16 160	17 510	18 970	20 720
5	do 9 let	6 350	6 870	7 480	8 030	8 750	9 510	10 270	11 150	12 090	13 140	14 250	15 410	16 770	18 170	19 690	21 500
6	do 12 let	6 590	7 130	7 770	8 340	9 080	9 870	10 660	11 570	12 550	13 640	14 790	15 990	17 400	18 860	20 430	22 310
7	do 15 let	6 840	7 400	8 070	8 660	9 430	10 250	11 070	12 010	13 030	14 160	15 350	16 600	18 060	19 570	21 200	23 150
8	do 19 let	7 100	7 680	8 380	8 990	9 790	10 640	11 490	12 470	13 520	14 700	15 930	17 230	18 740	20 310	22 000	24 020
9	do 23 let	7 370	7 970	8 700	9 330	10 160	11 040	11 930	12 940	14 030	15 260	16 530	17 880	19 450	21 080	22 830	24 930
10	do 27 let	7 650	8 270	9 030	9 690	10 550	11 460	12 380	13 430	14 560	15 840	17 160	18 560	20 190	21 880	23 690	25 870
11	do 32 let	7 940	8 590	9 370	10 060	10 950	11 900	12 850	13 940	15 110	16 440	17 810	19 260	20 950	22 710	24 580	26 850
12	nad 32 let	8 240	8 920	9 730	10 440	11 370	12 350	13 340	14 470	15 680	17 060	18 480	19 990	21 740	23 570	25 510	27 860

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,
Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2
(v Kč měsíčně)

pl. stupeň	Počet let zap. praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 320	6 860	7 440	8 060	8 750	9 490	10 290	11 170	12 120	13 150	14 280	15 470	16 780	18 210	19 770	21 440
2	do 2 let	6 560	7 120	7 720	8 370	9 080	9 850	10 680	11 590	12 580	13 650	14 820	16 060	17 420	18 900	20 520	22 250
3	do 4 let	6 810	7 390	8 010	8 690	9 430	10 220	11 090	12 030	13 060	14 170	15 380	16 670	18 080	19 610	21 300	23 090
4	do 6 let	7 070	7 670	8 320	9 020	9 790	10 610	11 510	12 490	13 560	14 710	15 960	17 300	18 760	20 350	22 100	23 960
5	do 9 let	7 340	7 960	8 640	9 360	10 160	11 010	11 950	12 960	14 070	15 270	16 560	17 950	19 470	21 120	22 930	24 860
6	do 12 let	7 620	8 260	8 970	9 720	10 550	11 430	12 400	13 450	14 600	15 850	17 190	18 630	20 210	21 920	23 800	25 800
7	do 15 let	7 910	8 580	9 310	10 090	10 950	11 860	12 870	13 960	15 150	16 450	17 840	19 330	20 970	22 750	24 700	26 770
8	do 19 let	8 210	8 910	9 660	10 470	11 370	12 310	13 360	14 490	15 720	17 070	18 510	20 060	21 760	23 610	25 630	27 780
9	do 23 let	8 520	9 250	10 030	10 870	11 800	12 780	13 870	15 040	16 320	17 720	19 210	20 820	22 580	24 500	26 600	28 830
10	do 27 let	8 840	9 600	10 410	11 280	12 250	13 260	14 400	15 610	16 940	18 390	19 940	21 610	23 430	25 420	27 600	29 920
11	do 32 let	9 180	9 970	10 810	11 710	12 710	13 760	14 950	16 200	17 580	19 090	20 690	22 430	24 310	26 380	28 640	31 050
12	nad 32 let	9 530	10 350	11 220	12 150	13 190	14 280	15 520	16 810	18 250	19 810	21 470	23 280	25 230	27 380	29 720	32 220

D.3. Zařazování zaměstnanců

- Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3, odst. 3 i do vyšší platové třídy.
- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění.
- V souladu s § 6 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. bude v podnikových kolektivních smlouvách sjednán okruh a pravidla pro zařazování zaměstnanců do platového tarifu v rámci rozpětí 1 – 12 platového stupně příslušné první až páté platové třídy s tím, že zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

- Příplatky za vedení** jsou pro organizace stanoveny v § 124 Zákoníku práce.
- Osobní příplatek**
 - příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků

nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131 ZP, odst. 1.).

- b) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 ZP, odst. 2.).

3. Příplatek za noční práci

V souladu s § 125 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příplatek, a to ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

4. Příplatek za práci v sobotu a neděli

V souladu s § 126 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek, a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

5. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

V souladu s § 127 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas zvýšení platu, a to příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, příslušné zvýšení zaměstnanci nepřísluší.

6. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

- a) v souladu s § 135 ZP, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek,
- b) zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna,
- c) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZP a § 7 NV č. 564/2006 Sb.)

1. Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí přísluší příplatek ve výši 400 až 1400 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
2. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

8. Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 564/2006)

1. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitým provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 400 – 1000 Kč měsíčně.
2. Zaměstnanci, který vykonává práce zařazené ve II. skupině, přísluší příplatek v rámci rozpětí 600 – 2000 Kč měsíčně.

9. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)

1. Zaměstnanec, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
2. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP)

1. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 20% průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna za tuto dobu nepřislouží. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)
5. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat tuto odměnu vyšší, přičemž je možné ji diferencovat podle ročního období a podle toho, zda pracovní pohotovost připadla na pracovní den, sobotu nebo neděli a svátek nebo na noční dobu.

D.6. Plat při výkonu jiné práce (§ 139 ZP)

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za níž přísluší nižší plat, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4, ZP, přísluší mu po dobu převedení k platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

D.7. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP)

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
3. Vymezí-li zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci (např. z důvodu přechodných odbytových potíží, z technologických důvodů v období s nižší spotřebou práce atp.), jde o jinou překážku v práci na straně

organizace, při níž přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Konkrétní postup při vyplácení odměn bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.

D.9. Fond odměn

Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.

D.10. Cestovní náhrady

1. V souladu s § 176 Zákoníku práce, určuje se výše stravného při pracovních cestách a to v maximální výši rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 písm. a) až c).
2. Pokud u organizací, na které se vztahuje tato KSVS, budou cestovní náhrady paušalizovány podle § 182 ZP, bude tato odlišnost uvedena v podnikové kolektivní smlouvě.

D.11. Průměrný výdělek

Má-li být v pracovněprávních vztazích použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII Zákoníku práce.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. (§ 101 odst.1 ZP)
2. Zaměstnavatelé jsou povinni vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu jsou povinni pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. (§ 102 odst. 3 ZP)
3. Zaměstnavatelé prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhl. MZd č. 89/2001 Sb., v platném znění, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací.
4. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zpracují pravidla vzdělávání a školení o BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby kontrola a dodržování těchto předpisů byla efektivní.

5. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborovou organizací nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 ZP. Na tuto činnost budou zaměstnavatelé poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrného platu.
6. Zaměstnavatelé smluvně zajistí pro zaměstnance závodní preventivní péči (zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění), jejíž náplň bude stanovena dle vyhlášky MZv č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění.
7. Zaměstnavatelé projednají s odborovou organizací dvakrát ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci s odborovou organizací a zařízením závodní preventivní péče zajistí provádění nápravných opatření.
8. Zaměstnavatelé na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci odborovou organizací a zařízením závodní preventivní péče zpracují závazný plán s termínem nápravných opatření.
9. Zaměstnavatelé zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace. Prověrka bude provedena do konce 1. pololetí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašlou do třiceti dnů na OS.
10. Zaměstnavatelé ve spolupráci se zařízením lékařské preventivní péče povedou evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst.1 písm. a) ZP.
11. Zaměstnavatelé budou na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s odborovou organizací poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst.1 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, v platném znění. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení vlády č. 172/1997 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění.
12. Zaměstnavatelé budou dle vnitropodnikové směrnice, která bude zpracována ve spolupráci s odborovou organizací a zařízením závodní preventivní péče, poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Směrnice musí být zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104 odst. 3 ZP a nařízení vlády č. 178/2001 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
13. Zaměstnavatelé si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 369 ZP a nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašlou zaměstnavatelé po projednání s odborovou organizací do 30 dnů na Odborový svaz.
14. Zaměstnavatelé mohou připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.
15. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací naleznou formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do finanční tísně.

16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
17. V souladu s § 378 ZP přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.
18. V případě, že zaměstnanec bude souhlasit, že si sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat paušální částku na úhradu nákladů této údržby měsíčně, nebo čtvrtletně. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

E. 2. Závazky Odborového svazu

Odborový svaz se zavazuje

1. Spolupracovat s odbornými pracovníky na úseku BOZP, předávat všechny vlastní poznatky a zkušenosti osobním stykem, nebo účastí na jejich shromážděních.
2. Organizovat školení a semináře pro členy závodních výborů, ke zvýšení jejich znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče odborové organizace o BOZP.
3. V rámci kontrol prováděných svazovou inspekcí bezpečnosti práce pomoci při odstraňování závad, při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování nároků pracovníků a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti předávat zaměstnavatelům.
4. Prostřednictvím svazové inspekce bezpečnosti práce zajistit účast na šetření a projednávání smrtelných, těžkých a hromadných pracovních úrazů.
5. Jednotlivým členům i závodním výborům poskytnout pomoc při řešení problematiky BOZP.
6. Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům nutnost dodržování všech povinností, uvedených v § 106 ZP.

F. Oblast pracovně právní

F.1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydá pracovní řád, je povinen si vyžádat předchozí souhlas odborové organizace.

F.2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatelé mohou zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce vzniknou události, které vedou k obvinění zaměstnance z přestupku, trestného činu nebo k náhradě škody třetím osobám.

F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy a této KSVS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace a odborová organizace.
2. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany.
3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 15ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené podle bodu F.4., a to na adresu: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, k rukám předsedy Sekce silničního hospodářství.
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

1. Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této KSVS ustavují smluvní strany komisi.
2. Komise je složena z pěti zástupců za každou smluvní stranu.
3. Komise se schází z podnětu jedné ze stran nebo při postoupení sporu ve smyslu ustanovení F.3. odst. 3. této KSVS s cílem vyřešit předmět sporu do 30ti dnů ode dne doručení.
4. Při řešení sporů ve věci plnění ustanovení kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a sporů o výklad kolektivní smlouvy, se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato většinou hlasů.

5. Seznam členů komise;

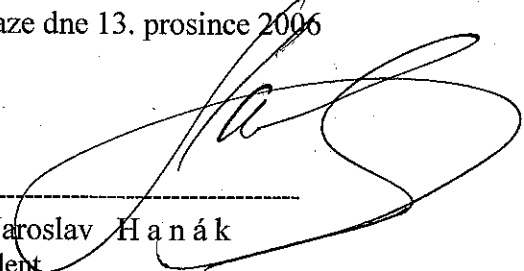
Za sekci SH SD: 1. Marek Novotný
2. Jan Zouhar
3. Petr Laušman
4. Otakar Vacín
5. Miroslav Sedláček

Za sekci SH OS; 1. Josef Novotný
2. Josef Kočíš
3. Petr Heinrich
4. Hana Grohořová
5. Jaroslav Hnátek.

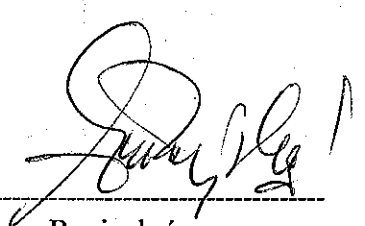
Závěrečná ustanovení

1. Plnění závazků přijatých v této KSVS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. O změně či doplnění této KSVS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava KSVS, vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v podnikových kolektivních smlouvách. V ostatním platí smluvní volnost stran.
4. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, účinná je od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KSVS zahájit jednání o uzavření KSVS na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2007, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2008.
5. Jedno vyhotovení této KSVS se předává k uložení MPSV ČR.
6. Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

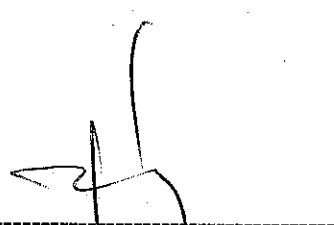
V Praze dne 13. prosince 2006



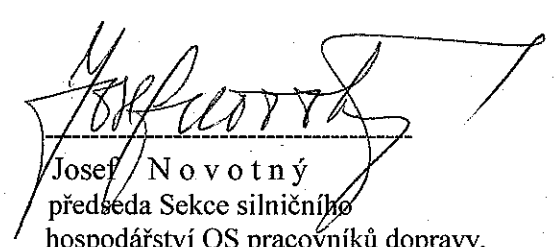
Ing. Jaroslav Hanák
prezident
Svazu dopravy České republiky



Jan Rejský
předseda Odborového svazu
pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy



Ing. Marek Novotný
předseda Sekce silničního hospodářství
Svazu dopravy České republiky



Josef Novotný
předseda Sekce silničního
hospodářství OS pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy