

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

## vyššího stupně uzavřená na léta 2008-2009

mezi

**Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu**, W. Churchilla 2, Praha 3, IČ 48551813, zastoupeným předsedou JUDr. Vladimírem Kubincem /dále jen „OS“/

a

**Svazem výrobců bižuterie**, U přehrady 61, Jablonec nad Nisou, IČ 60253207, zastoupeným předsedou představenstva Ing. Miroslavem Jotovem /dále jen „svaz zaměstnavatelů“/.

### I.

#### Předmět a závaznost smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran a v rámci daném právními předpisy stanoví vyšší nebo další práva zaměstnanců zaměstnavatelů členů svazu zaměstnavatelů v souvislosti jejich pracovněprávními vztahy.
2. Tato kolektivní smlouva je základem pro uzavírání podnikových kolektivních smluv, které mohou zaměstnancům v souladu s platnou právní úpravou zaručovat jen stejná, vyšší nebo další práva, než stanoví tato kolektivní smlouva.

### II.

#### Spolupráce smluvních stran

##### 1. Smluvní strany se zavazují:

1.1. Respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatelů vyplývající z platných právních předpisů, jakož i právo OS rozhodovat o dělbě svých kompetencí a o pověření svých zástupců jednat s příslušnými zaměstnavateli, a možnosti jednotlivých členů svazu zaměstnavatelů.

1.2. Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka.

1.3. Vést své členy k uzavírání podnikových kolektivních smluv, které budou v souladu s touto kolektivní smlouvou a s reálnými možnostmi zaměstnavatele. Základem pro tato vyjednávání je obsah podnikových kolektivních smluv z předchozího roku.

1.4. Společně každoročně vyhodnotit plnění této smlouvy na jednání představenstva svazu zaměstnavatelů a Koordináčního výboru OS nejpozději do 30.9. příslušného roku.

##### 2. Svaz zaměstnavatelů se zavazuje

Vytvořit u svých členů materiální i jiné podmínky pro řádnou činnost základních organizací OS /dále též „ZO OS“, a to zejména:

## 2.1.

2.1.1. Umožnit konání voleb do příslušných orgánů ZO OS, a vytvořit jejich členům na své náklady podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady a poskytovat jim k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

2.1.2. Poskytování pracovního volna s náhradou mzdy odborovými funkcionáři je upraveno v bodě III./ 3.1. této kolektivní smlouvy.

2.2. Technicky zajistit srážku členských příspěvků pro OS. Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.

2.3. Poskytnout příslušné ZO OS dar ve výši nejméně 0,8% z celkového objemu mezd vyplacených v předchozím kalendářním roce platnosti této smlouvy, a to v každém kalendářním roce platnosti této smlouvy na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii.

Na akce, které budou hrazeny byť jen zčásti z tohoto daru, umožní ZO OS přístup i zaměstnancům, kteří nejsou členy odborů, s tím, že bude zachována zásada stejného zvýhodnění poskytovaného z tohoto daru.

Pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jiný termín, bude poměrná část tohoto daru poskytnuta vždy do konce příslušného čtvrtletí každého kalendářního roku.

Sestavení rozpočtu daru ZO OS projedná příslušná ZO OS se zaměstnavatelem nejpozději do 1 měsíce po poskytnutí daru.

Podniková kolektivní smlouva může uvedený závazek změnit tak, že sjednaný objem prostředků bude dodržen, ale poskytnut jinou formou.

Tento dar bude poskytován vedle prostředků na podnikovou společenskou spotřebu podle bodu V./1. této smlouvy.

2.4. Zajistit funkcionářům a zaměstnancům OS přístup do všech členských organizací svazu zaměstnavatelů za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností po předchozím projednání s vedením zaměstnavatele a při respektování vnitřních pravidel ostrahy objektu.

2.5. Informovat OS o zamýšleném rozvázání pracovního poměru funkcionáře OS /tj. od člena závodního výboru výše/ výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele alespoň 7 dnů před tím, než zaměstnavatel požádá závodní výbor OS o předchozí souhlas k tomuto úkonu.

2.6. Na místa uvolněných funkcionářů závodního výboru /dále též „ZV“/OS přijímat zaměstnance toliko na dobu určitou, a to na dobu uvolnění funkcionáře pro výkon odborové funkce.

2.8. Informovat písemně příslušné ZO OS zejména

a) průběžně avšak nejméně 2x ročně

- o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, o důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,

- o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
  - o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „BOZP“) v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zvláštním zákonem,
  - o sjednaných nových pracovních poměrech,
  - o všech případech rozvázání pracovního poměru, které nepodléhají projednání,
- b) podle potřeby, avšak nejméně 1x ročně
- o vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení,
  - o organizaci školení, instruktážích a pokynech k BOZP,
  - o určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců,
  - o výběru a zajišťování odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik,
- c) podle potřeby s ohledem na konkrétní situaci
- o převodu podle § 338 až 342 zákoníku práce,
  - o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
  - o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
  - o každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP,
  - o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace,
  - o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou.

## 2.9. Projednat s příslušnými ZO OS zejména

- a) průběžně avšak nejméně 2x ročně
- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) nejméně 1x ročně, avšak vždy před jejich přijetím nebo změnou
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, avšak vždy před jeho zavedením nebo změnou,
  - systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
  - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- c) podle potřeby s ohledem na konkrétní situaci, avšak vždy před jejich přijetím nebo změnou
- normování práce,
  - změny organizace práce,
  - další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
  - převod podle § 338 až 342 zákoníku práce,
  - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
  - otázky BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem,
  - ukončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele,

a případně vymezené záležitosti upravit samostatnou dohodou, pokud nejsou upraveny v podnikové kolektivní smlouvě.

2.10. Informovat průběžně avšak nejméně při hodnocení plnění kolektivní smlouvy příslušné ZO OS o

- a) výši mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů a průměrném počtu zaměstnanců přepočteném na plně zaměstnané,
- b) vývoji průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek, a to tarifních mezd, jednotlivých druhů příplatků a ostatních mzdových složek celkem,
- c) průměrné mzdě jednotlivých profesních skupin a jejich jednotlivých složek uvedených v písm. b) a průměrném počtu zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané zařazených do takové profesní skupiny,

Profesními skupinami se pro tento účel rozumí skupiny zaměstnanců, pokud je do takové skupiny zařazeno nejméně 5 zaměstnanců, vymezené v podnikové kolektivní smlouvě, avšak minimálně

- a) dělnické profese (včetně obchodně provozních zaměstnanců),
- b) nedělnické profese (THP) bez vedoucích zaměstnanců odměňovaných na základě individuálních smluv o mzdových podmínkách.

### 3. OS se zavazuje:

3.1. Informovat svaz zaměstnavatelů a jeho členy včas o připravovaných nebo navrhovaných opatřeních, pokud souvisejí s podnikatelskou činností všech nebo některých členů svazu zaměstnavatelů.

3.2. Zvát zástupce vedení zaměstnavatele na členské schůze /konference/ a dávat jim možnost prezentovat na nich svá stanoviska k aktuálním problémům.

3.3. Působit v ZO OS k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z příslušných kolektivních smluv.

## **III.**

### **Pracovněprávní nároky**

#### 1. Pracovní doba

##### 1.1. Zkrácení pracovní doby

Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodiny týdně.

##### 1.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze na 52 týdnů po sobě jdoucích.

#### 2. Dovolená

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce.

#### 3. Překážky v práci

Práva zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci a na náhradu mzdy při těchto stanovených překážkách se rozšiřují nad rámec stanovený pracovněprávními předpisy v těchto případech:

### 3.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Při výkonu funkce nebo jiné činnosti pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy, popř. pracovní volno, v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách. Smluvní strany doporučují, aby při sjednávání těchto závazků v podnikových kolektivních smlouvách bylo postupováno podle metodického pokynu OS ze dne 4.1.2007.

### 3.2. Další důležité osobní překážky v práci

Zaměstnanci náleží pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy v následujících případech:

#### 3.2.1. Vyšetření nebo ošetření

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

#### 3.2.2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Náhrada mzdy je upravena v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

#### 3.2.3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

#### 3.2.4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

#### 3.2.5. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

### 3.2.6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

a) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

b) bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

### 3.2.7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

a) 4 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

### 3.2.8. Doprovod

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,

2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět, se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 15 pracovních dnů v kalendářním roce.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 3.2.7.

### 3.2.9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

### 3.2.10. Přestěhování

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu nejvýše na 2 dny se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy. Na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace je možné náhradu mzdy poskytnout i v jiných případech.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

### 3.2.11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

### 3.2.12. Péče o rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 den, se poskytne zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka.

### 3.2.13. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k likvidaci následků živelní pohromy (např. povodeň, požár, vichřice), kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště, a to na dobu nezbytně nutnou, nejvýše 10 pracovních dnů v kalendářním roce.

## 4. Odstupné

### 4.1.

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů činí u zaměstnance, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru

- a) do 10 let včetně, trojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- b) více než 10 let, čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- c) více než 20 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku,
- d) více než 25 let, šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.

4.2.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů a jehož pracovní poměr k zaměstnavateli ke dni skončení pracovního poměru trval alespoň 15 let, náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

4.3.

Podniková kolektivní smlouva může stanovit u odstupného poskytovaného podle bodu 5.1.c) a podle bodu 5.2. této části kolektivní smlouvy jinou dobu trvání pracovního poměru.

## IV. Mzdové nároky

### 1. Tarifní systém

1.1. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy.

Zaměstnavatel je povinen informovat příslušný ZV OS o skutečnosti, že počet smluvních mezd u něho překročil 15% celkového počtu zaměstnanců.

#### 1.2. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

1.2.1. Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle podnikového katalogu příkladů pracovních činností do odpovídajících tarifních stupňů v porovnání s uvedenými příklady. Podnikový katalog a jeho změny musí být předem projednány s příslušnými ZV OS.

Metodickou pomůckou pro zpracování podnikového katalogu je Katalog prací podle povolání a stupňů, MPSV ČR a REVA/OLIVA 1996.

1.2.2. Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše tarifu se při zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně vychází z katalogů uvedených v bodě 1.2.1. Pokud tyto katalogy neobsahují sjednaný druh pracovní činnosti, zařadí se zaměstnanec do tarifního stupně podle míry složitosti vykonávané práce v souladu s charakteristikou tarifních stupňů uvedenou v příloze nařízení vlády č. 333/1993 Sb., v platném znění, o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

1.3. Mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu 1.2.2. jsou uvedeny v příloze této kolektivní smlouvy.

1.4. Mzdové tarify podle bodu IV./1.3. v sobě nesmí obsahovat příplatky ve smyslu bodu IV./2. této smlouvy ani příplatek za práci ve svátek podle zákoníku práce.

### 2. Mzdové příplatky

#### 2.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30 % průměrného výdělku.

#### 2.2. Příplatek za práci v odpoledních směnách a v noci

2.2.1. Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední /druhé/ směně poskytne zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši 9 Kč za hodinu takové práce.

2.2.2. Zaměstnancům, kteří pracují v noci, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 13,20 Kč za hodinu takové práce.



2.2.3. Pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak, rozumí se prací v odpolední směně práce v době od 14.00 hodin do 22.00 hodin. Práci v noci je práce v době od 22.00 hodin do 6.00 hodin.

### 2.3. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnancům, kteří v rámci stanovené týdenní pracovní doby pracují v sobotu nebo v neděli, poskytne zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši 55% tarifní mzdy, jde-li o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu nejméně ve výši 30% tarifní mzdy. Podniková kolektivní smlouva může namísto příplatku z tarifu stanovit příplatek z průměrného výdělku, který však v takovém případě musí činit nejméně 25% průměrného výdělku.

### 2.4. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

2.4.1. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 zákoníku práce, které je vymezeno v nařízení vlády, se zaměstnanci poskytne příplatek ve výši

- a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně 9 Kč za hodinu takové práce,
- b) při současném působení dvou ztěžujících vlivů nejméně 11 Kč za hodinu takové práce,
- c) při současném působení více než dvou ztěžujících vlivů se příplatek podle písm. b) zvyšuje o 5 Kč za každý další ztěžující vliv.

2.4.2. Konkrétní pracoviště nebo profese, kde náleží příplatky podle bodu 2.4.1. se stanovují v podnikové kolektivní smlouvě.

2.5. Mzdové příplatky podle bodů 2.1. až 2.4. této části kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe.

### 3. Růst průměrného výdělku

Smluvní strany doporučují, aby v podnikových kolektivních smlouvách byl sjednán růst průměrného výdělku alespoň tak, aby nedošlo k poklesu jeho reálné hodnoty v porovnání s předchozím rokem. Při sjednávání tohoto bude brán v úvahu i vývoj dosahované produktivity práce.

### 4. Normy spotřeby práce

4.1. Zavádění a změny norem spotřeby práce zaměstnavatel projednává s příslušnou ZO OS zpravidla 5 dní předem.

4.2. Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů platných u zaměstnavatele.

## V.

### **Péče o zaměstnance**

1. Zaměstnavatelé se zavazují vyčlenit v ročním rozpočtu příslušné společnosti prostředky na podnikovou společenskou spotřebu v minimální výši 2,5 % z objemu mezd vyplacených v předchozím kalendářním roce.

2. Podnikovou společenskou spotřebou ve smyslu předchozího bodu této kolektivní smlouvy se rozumí hrazení nákladů v těchto oblastech:

- a) stravování,
- b) penzijní připojištění,
- c) odměny při pracovním a životním výročí,
- d) náhrady mzdy dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů,
- d) nadstandardní zdravotní péče poskytovaná zaměstnancům nad rámec hrazený zdravotními pojišťovnami,
- e) nenávratná sociální výpomoc.

3. Sestavení a schválení rozpočtu podnikové společenské spotřeby a pravidel užití těchto prostředků provádí zaměstnavatel po dohodě s příslušnou ZO OS.

4. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty jiné oblasti podnikové společenské spotřeby než oblasti uvedené v bodě V./2., avšak vždy musí být zachován minimální objem prostředků rozpočtovaný na tyto účely podle bodu V.1. této kolektivní smlouvy.

## VI.

### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

#### Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Vytvářet podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochrannou zdraví při práci, zejména právo kontrolovat plnění povinností zaměstnavatele na úseku BOZP, prověřovat pracoviště a požadovat odstranění závad v této oblasti (§ 321 a 322 zákoníku práce).

2. Po dohodě s příslušnou ZO OS zabezpečit 1x v roce veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Zprávu o jejich provedení včetně harmonogramu odstranění zjištěných závad zaslat příslušné ZO OS a současně i OS, a to nejpozději do konce následujícího měsíce po datu uskutečněné prověrky.

3. Alespoň jednou ročně vyhodnotit poskytování ochranných nápojů zaměstnancům podle nař. vl. č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

4. Provádět každoročně písemné vyhodnocení stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s tím, že do tohoto vyhodnocení je zahrnuto i vyhodnocení plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb. a rozbor nemocností a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok. Navrhovat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke zlepšení stavu na úseku bezpečnosti a hygieny práce. Písemné vyhodnocení včetně kopie statistického výkazu Nem-Úr 1 předávat v jednom vyhotovení ZO OS a jedno vyhotovení zaslat OS, a to nejpozději do 31.3. každého kalendářního roku za předchozí kalendářní rok.

5. Stanovit a projednat s příslušnou ZO OS míru zavinění zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání do 30 dnů.

6. Smrtelné pracovní úrazy hlásit ihned telefonicky nebo faxem na OS.

7. Umožnit noční práci za podmínek:

- a) zabezpečení první pomoci pro případ úrazu,
- b) zabezpečení provozu sociálních a hygienických zařízení,
- c) zajištění možnosti přípravy teplé stravy a nápojů.

#### OS se zavazuje:

1. Poskytovat svazu zaměstnavatelů informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce, rozborů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zpracované na základě poznatků získaných z kontrolní činnosti OS a vyhodnocení rozborů úrazovosti a pracovní neschopnosti, dále též poznatky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci získané prostřednictvím mezinárodních kontaktů.

2. Po linii odborů zajistit účast inspektorů bezpečnosti práce OS na šetření a projednávání havárií výrobních zařízení a smrtelných pracovních úrazů.

## VII.

### Společná a závěrečná ustanovení

#### 1. Účinnost kolektivní smlouvy a případné změny v době účinnosti

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od 1.1.2008 do 31.12.2009. V průběhu účinnosti této kolektivní smlouvy lze 1x ročně jednat na návrh jedné ze smluvních stran o změně nebo doplnění této smlouvy v bodu IV./1.3. včetně přílohy a bodu IV./3. Kdykoliv lze jednat o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změní příslušná právní úprava.

#### 2. Výjimky ze sjednávaných závazků

Jestliže nebude moci některá ze smluvních stran či její člen z objektivních důvodů splnit některý ze sjednaných závazků této kolektivní smlouvy, lze o poskytnutí výjimky z příslušného závazku kdykoliv v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy na návrh jedné ze smluvních stran jednat.

#### 3. Kolektivní spory a výklad kolektivní smlouvy

Smluvní strany mohou řešit výklad a případné kolektivní spory o plnění závazků z této kolektivní smlouvy prostřednictvím smířčí komise, do které každá ze smluvních stran jmenuje při vzniku sporu po třech zástupcích.

#### 4. Informace o obsahu kolektivní smlouvy

O obsahu této kolektivní smlouvy budou zaměstnanci informováni prostřednictvím ZO OS a zaměstnavatele.

5. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

Smlouva bude odevzdána svazem zaměstnavatelů k registraci na Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to nejpozději do 14 dnů od jejího podpisu.

V Praze 17.12.2007

Za svaz zaměstnavatelů

.....  
Ing. Miroslav Jotov

Za OS

.....  
JUDr. Vladimír Kubinec


**Minimální mzdové tarify pro rok 2008**

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.2.2. této kolektivní smlouvy:

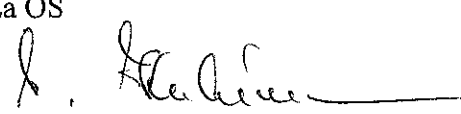
<b>Tarifní stupeň</b>	<b>měsíční tarif v Kč</b>	<b>hodinový tarif v Kč</b>
1.	8.320	52,60
2.	8.610	54,40
3.	9.000	56,90
4.	9.450	59,80
5.	10.100	63,90
6.	10.860	68,70
7.	11.710	74,00
8.	12.700	80,30
9.	13.800	87,30
10.	15.150	95,80
11.	16.760	106,00
12.	18.620	117,80.

V Praze 17.12.2007

Za svaz zaměstnavatelů

  
.....  
Ing. Miroslav Jotov

Za OS

  
.....  
JUDr. Vladimír Kubinec