



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 a.s. a s.r.o.)

na rok 2021

uzavřená

mezi

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

a

**Svazem dopravy České republiky
Sekcí silničního hospodářství**

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**

Závěrečná ustanovení

6. Projednat případy stanovené zákonem a touto KSVS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.6. 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 hromadného čerpání dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při stanovení čerpání prostředků ze sociálního fondu.
3. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
4. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

A.7. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s nimi 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, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu KSVS 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. 8. Právo na informování

Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 ZP). Zaměstnavatelé budou v dohodnutých termínech informovat odborovou organizaci zejména o hospodářských výsledcích, ekonomickém vývoji a činnosti organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a stavu pracovních sil.

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.

Podnikové kolektivní smlouvy mohou upřesnit rozsah a způsob poskytovaných informací podle konkrétních potřeb.

A.9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé podle svých provozních podmínek bezplatně poskytnou místnosti pro činnost odborové organizace se základním vybavením. Umožní odborové organizaci v nezbytně nutné míře a po vzájemné dohodě bezplatné užívání technických prostředků zaměstnavatele (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon - § 277 ZP). Pokud zaměstnavatelé budou mít k dispozici místnost vhodnou ke konání členské schůze odborové organizace, po vzájemné dohodě ji poskytnou v případě požadavku ze strany odborové organizace v potřebném termínu.

3. Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, 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 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,
 - d) při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000 Kč.
2. V případě podle bodu 1. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy 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 školicího střediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hraří sám.

B.4. Péče o žáky odborných učilišť

V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude zaměstnavatel vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.

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 dvaceti let	trojnásobek
dvacet let a více	čtyřnásobek
třicet let a více	pětinásobek
čtyřicet let a více	šestinásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.5. odst.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.
4. Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý i započatý měsíc dřívějšího ukončení pracovního poměru o jedenásobek průměrného výdělku.

4. Zaměstnavatelé poskytnou v kalendářním roce zaměstnancům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady mzdy v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
5. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
6. Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy se zvyšují nad rámec stanovený v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se provádí zákoník práce, v platném znění, takto:
 - o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte, které se zaměstnancem žije ve společné domácnosti 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 s náhradou mzdy o další případy.Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
7. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat pracovní volno z důvodu zdravotní indispozice zaměstnance včetně stanovení podmínek uplatnění, rozsahu a výše náhrady mzdy.

C.3. Zdravotní péče

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

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 smluvní výši (např. očkování proti klíšťové encefalitidě, proti žloutence, speciální vyšetření apod.).

C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

Jestliže zaměstnavatel zajišťuje rehabilitační, rekondiční, rekreační pobyty, bude při výběru zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťují zaměstnavatelé, přihlížet k návrhům odborové organizace.

C.5. Závodní stravování

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 závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů formou nákupu stravenek. Zaměstnavatel bude přispívat na cenu jednoho hlavního jídla až do výše 55%. V případě, že směna bude delší než 11 hodin, může být tento příspěvek poskytnut i na další

D. Zásady pro poskytování mzdy

D.1. Základní principy odměňování

1. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.
2. Mzda musí být písemně sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
3. Smluvní strany mají v rámci stabilizace pracovních sil v odvětví zájem, aby se přiměřeně k výkonnosti firem a dosahovaným ekonomickým výsledkům zvyšovaly reálné mzdy zaměstnanců. Konkrétní podmínky vývoje mezd mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách podle výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů.
4. Smluvní strany se dohodly v průběhu platnosti KSVS na jednáních, které budou hodnotit průběžně vývoj mezd. Na základě výsledků projednají smluvní strany další postup. Jednání může vyvolat každá ze smluvních stran.
5. Zaměstnavatelé zajistí, aby průměrné mzdy v roce 2021 u žádné z kategorií zaměstnanců nepoklesly pod průměrné mzdy dosažené v organizacích SÚS v roce 2020 za srovnatelných podmínek.
6. Mzdové nároky uvedené v této KSVS jsou minimální a podnikové kolektivní smlouvy mohou upravovat pouze vyšší mzdové nároky.

D.2. Základní mzda – mzdové tarify

Při odměňování zaměstnanců budou zaměstnavatelé vycházet z tarifních soustav a dalších podmínek dále uvedených. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout 12-ti tarifní mzdovou tabulku se zachováním relací minimálních mzdových tarifů dále uvedených.

Minimální mzdové tarify

Výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do osmi tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí:

Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	91	15200
2	99	16800
3	111	18500
4	125	20800
5	142	23300
6	155	24900
7	165	27500
8	181	30400

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

Mzda za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.

Odměny, prémie

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat nadtarifní složku mzdy. Tato složka mzdy se přiznává podle měřitelných ukazatelů.

Odměna za pracovní pohotovost

1. Pracovní pohotovost 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 pracovišť zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna za tuto dobu nepřisluší. 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 noční dobu.

D.5. Mzda při výkonu jiné práce (§ 139 ZP)

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

D.6. Mzda a náhrada mzdy při prostoji (§ 207 ZP)

Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro 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 mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

9. Zaměstnavatelé ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb povedou evidenci zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
10. Zaměstnavatelé budou na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst. 1 a 2 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. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EÚ) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.
11. Zaměstnavatelé budou dle vnitropodnikové směrnice, která bude zpracována ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, 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. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
12. Zaměstnavatelé ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem zajistí postup při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a budou si počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105 odst. 1 ZP.
13. Zaměstnavatelé si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno zejména ustanovení §§ 105 odst. 2 a 3, 269, 271k, 271m a 271r ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu v platném znění, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zaměstnavatelé projednají s odborovou organizací a do 30-ti dnů ode dne jejího projednání s odborovou organizací zašlou 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 odborovým orgánem a podle svých možností naleznou formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná je zaměstnavatel podle svých možností na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
17. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, přísluší pozůstalému manželovi nebo partnerovi, a nezaopatřenému dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo (bude vyhlášeno Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů), zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům zemřelého zaměstnance, vyplátí se každému z nich polovina této částky (§ 271i ZP).
18. V případě, že zaměstnanec bude souhlasit, že si sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných pracovních prostředků, bude mu zaměstnavatel

3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 30-ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi, která bude k předmětnému sporu ustavená stranami této kolektivní smlouvy.
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

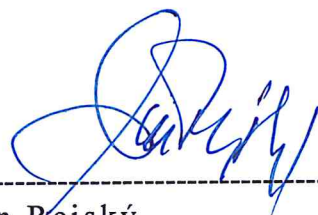
Závěrečná ustanovení

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 ostatních případech platí smluvní volnost stran.
4. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran a je účinná od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021. 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 2021, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2022.
5. Jedno vyhotovení této KSVS se předává k uložení MPSV ČR.
6. Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V Pardubicích, dne 17.12.2020



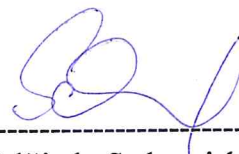
Ing. Jaroslav Hanák
prezident
Svazu dopravy České republiky



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



Ing. Miroslav Němec
předseda Sekce silničního hospodářství
Svazu dopravy České republiky



Bc. Oldřich Schneider
místopředseda Odborového svazu
pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy