

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Svazem sléváren ČR
zastupujícím příslušné zaměstnavatele

a

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

2 0 1 2 – 2 0 1 5

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Svazem sléváren ČR
zastupujícím příslušné zaměstnavatele

a

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

na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2015

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Hlava I. Základní ustanovení	1
Hlava II. Kolektivní práva a povinnosti	3
Hlava III. Odměňování zaměstnanců	7
Hlava IV. Pracovněprávní vztahy	11
Hlava V. Sociální oblast	14
Hlava VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí	16
Hlava VII. Předcházení sporům	20
Hlava VIII. Závěrečná ustanovení	21

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Svaz sléváren ČR se sídlem v Brně, Technická 2,
zastoupený prezidentem svazu Ing. Ivem Ž i ž k o u

a

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

zastoupený předsedou svazu p. Josefem S t ř e d u l o u

a místopředsedou svazu p. Jaroslavem S o u č k e m

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jakož i práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy, příslušných zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely.

Kolektivní smlouva vyššího stupně stanoví minimální nároky, které lze navýšit na podnikové úrovni.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2015.

§ 4

Práva vyplývající z pracovněprávních vztahů přísluší bez jakýchkoliv omezení a diskriminace.

HLAVA II

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 5

Smluvní strany vzájemně respektují své vnitřní organizační uspořádání a kompetence svých orgánů a zástupců, vyplývající ze stanov či jiných předpisů organizační povahy.

§ 6

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy v ustanoveních hlavy II. – „Kolektivní práva a povinnosti“, hlavy III. – „Odměňování zaměstnanců“, hlavy IV. – „Pracovněprávní vztahy“, hlavy V. – „Sociální oblast“ a hlavy VI. – „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí“.

§ 7

Právo spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodování kromě případů stanovených pracovněprávními předpisy v těchto případech:

- a) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem,
- b) stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, včetně vlastního čerpání fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořen.

§ 8

Právo na projednání

- 1) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací za účelem dosažení shody s tím, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady, informace a konzultace. Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem.
- 2) Odborová organizace má právo na projednání v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou a podnikovou kolektivní smlouvou.

Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má odborová organizace právo na projednání zejména v těchto případech:

- a) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v interních předpisech zaměstnavatele, které se týkají většího počtu zaměstnanců,
- b) zřizování a provozu rehabilitačních zařízení, je-li zaměstnavatel jejich zřizovatelem nebo provozovatelem.

§ 9

Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby mu zaměstnavatel podal informace v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou a podnikovou kolektivní smlouvou. Touto kolektivní smlouvou se zaměstnavatelé zavazují podávat odborovým organizacím následující informace:
 - o materiálech, které schvaluje ze zákona valná hromada akciové společnosti (§ 187 Obchodního zákoníku) a valná hromada společnosti s ručením omezeným (§ 125 Obchodního zákoníku) a bez zbytečných odkladů informovat o závěrech jednání valné hromady k těmto bodům,
 - týkající se pololetního Výkazu o mzdách v OS KOVO, v rozsahu v organizacích sledovaných.
- 2) Dále budou poskytovány informace minimálně v rozsahu výkazu P3-04, je-li tento výkaz zaměstnavatelem zpracováván.

§ 10

Právo kontroly

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním vnitřních předpisů vydaných podle § 305 ZP, pracovního řádu a ZP a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.

Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné informace a podklady nutné pro kontrolu, umožní vstupovat na pracoviště, u kterých je to pro provedení kontroly nutné. Zaměstnavatel výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a o závěrech informuje odborovou organizaci. V případě zjištění negativních závěrů kontroly učiní zaměstnavatel opatření vedoucí k odstranění nedostatků.

§ 11

Závazky odborové organizace

OS KOVO a odborové organizace se zavazují:

- a) aktivně podílet na zachování sociálního smíru u zaměstnavatelů, na které se tato kolektivní smlouva vztahuje za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení této kolektivní smlouvy. Aktivní podíl na zachování sociálního smíru se nevztahuje na zaměstnavatele, u kterých nebudou dodržena a plněna ustanovení podnikové kolektivní smlouvy,
- b) zvat pověřené zástupce zaměstnavatelů na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- c) dbát na dodržování povinností členů odborové organizace zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mohlo dojít k porušení státního, hospodářského, obchodního nebo služebního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců,
- d) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,
- e) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

§ 12

Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují:

- a) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o způsobu nápravy,
- b) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace součinnost s experty nebo expertními organizacemi včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO, kterým zajistí po předchozím oznámení vstup za podmínek stejných jako pro návštěvy zaměstnavatele,
- c) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

§ 13

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) poskytne základní odborové organizaci z titulu zastupování zaměstnanců podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady pro činnost odborů,
- b) v návaznosti na § 146 písm. c) zákoníku práce provádí srážky členských příspěvků a částky zasílá na účet ZO OS KOVO u příslušného peněžního ústavu. Měsíční přehled o provedených srážkách jednotlivým členům poskytuje zaměstnavatel odborové organizaci. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku způsobem dohodnutým s odborovou organizací provádí rekapitulaci sražených členských příspěvků pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu ve smyslu příslušného ustanovení zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění,
- c) umožní pohyb funkcionářů a pověřených členů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele bez omezení, při dodržení podnikových předpisů, zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany utajovaných skutečností a obchodního tajemství,
- d) může poskytnout odborové organizaci podporu na její činnost v souladu se zákonem ČNR č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu v platném znění a podle § 20 odst. 4 zák. č. 357/1992 Sb. o dani dědické, darovací a dani z převodu nemovitostí v platném znění.

§ 14

Zajištění efektivní zaměstnanosti

- 1) Každý zaměstnanec s odpovídající kvalifikací má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele.
- 2) Pracovní volno s náhradou mzdy k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu.

HLAVA III

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 15

- 1) Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání podnikových mzdových systémů, včetně množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změn norem spotřeby práce, pokud jsou u zaměstnavatele uplatňovány.
- 2) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- 3) Mzda se vždy sjednává nebo stanovuje písemně před výkonem práce v pracovní smlouvě (nebo v jiné smlouvě), kolektivní smlouvě, případně dohodách o jejich změnách. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci sjednanou mzdu bez ohledu na ekonomickou situaci podniku.

§ 16

Mzdový vývoj

Smluvní strany deklarují společnou vůli v zájmu udržení konkurenceschopnosti firem i možnosti uspokojování životních potřeb zaměstnanců. V dohodnutém období budou smluvní strany usilovat o nesnížení úrovně reálných mezd zaměstnanců v jednotlivých firmách.

§ 17

Mzdové formy

Mzdový systém zahrnuje:

- 1) základní mzdové formy s tím, že bude upřednostňována časová forma mzdy,
- 2) ostatní mzdové složky (např. odměny, prémie) včetně zásad pro jejich přiznávání.

§ 18

Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů

- 1) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- 2) V rámci povolání a funkcí se zařazují pracovní činnosti do tarifních stupňů odvozením, respektive porovnáním s typickými příklady uvedenými v katalogu prací sjednaném pro hodnocení a třídění prací.
- 3) Katalogy pro hodnocení a zařazení pracovních činností u zaměstnavatele jsou součástí podnikových mzdových systémů.
- 4) Spory pro hodnocení a zařazení prací řeší paritní komise.

§ 19

Tarifní mzda

Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu sjednané práce.

§ 20

Smluvní mzda

Se zaměstnanci, kteří svými znalostmi a výkonností dosahují velmi dobrých pracovních výsledků a jsou na svém pracovišti uznávanými odborníky, lze sjednat vyšší základní mzdy individuálně (smluvně) mimo stupnici mzdových tarifů podle pravidel, která nejsou v rozporu s § 110 zákoníku práce.

§ 21

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku za každou hodinu práce o sobotách a nedělích. Příplatek přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci přesčas v sobotu a v neděli poskytnuto náhradní volno.

§ 22

Rizikové práce

- 1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Pracemi ve ztíženém pracovním prostředí se pro mzdové účely považují práce vymezené v příslušném nařízení vlády.
- 2) Za práci zařazenou dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, a prováděcí vyhlášky o kategorizaci prací jako rizikovou (resp. rizikovou práci určenou podle dřívější kategorizace, nebylo-li dosud rozhodnuto o novém zařazení práce podle citovaných předpisů), která není uvedena v příslušném nařízení vlády, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek.
- 3) Minimální výše příplatku činí 7,00 Kč/hod.

§ 23

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Přitom hodnota tohoto příplatku bude činit nejméně 7,50 Kč/hod.

§ 24

Mzdové zvýhodnění za práci ve výškách a nad volnými hloubkami

Výše příplatku může být sjednána s tím, že jeho hodnoty nebudou nižší než hodnoty sjednané v předchozím kalendářním roce.

§ 25

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout rozšíření okruhu příplatků.

§ 26

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

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

- byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

§ 27

Mzda a náhrada mzdy při některých dalších překážkách v práci

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy anebo proto, že se nemohl v důsledku přerušení provozu hromadných dopravních prostředků, způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dostavit do zaměstnání, přísluší mu za zameškanou pracovní dobu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

Byl-li v případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda, nejméně však ve výši průměrného výdělku.

§ 28

Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší při nařízené pracovní pohotovosti mimo pracoviště odměna ve výši nejméně 10 % jeho průměrného výdělku.

§ 29

- 1) Subjekty zastoupené smluvními stranami budou jednat v potřebném předstihu o návrzích změn a doplňků sjednaného způsobu odměňování.
- 2) Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán o okruhu funkcí, u kterých bude uplatněna individuální manažerská smlouva.
- 3) Mzda u jednotlivých zaměstnavatelů je splatná do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce.

HLAVA IV

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 30

Vznik pracovního poměru

Při uzavírání pracovního poměru bude zaměstnavatel preferovat pracovní poměry na dobu neurčitou.

§ 31

Skončení pracovního poměru

- 1) Pracovní poměr lze skončit jedině ze zákonem stanovených důvodů.
- 2) Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a) – e) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

§ 32

Pracovní doba

- 1) Týdenní pracovní doba se sjednává v délce 37,5 hodiny.
- 2) Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními směny a v týdnu stanoví zaměstnavatel dle pracovněprávních předpisů.

§ 33

Noční práce

Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

§ 34

Dovolená

- 1) Nárok na dovolenou za kalendářní rok se stanovuje všem zaměstnancům minimálně 5 týdnů.

- 2) Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 6 týdnů před jejím počátkem.

§ 35

Pracovní volno

- 1) Zaměstnancům, kteří vykonávají rizikové práce zařazené do 4. kategorie nebo do 3. kategorie u prací, u kterých je touto kategorií charakterizován jejich nejnepríznivější stav (kdy tedy neexistuje v prováděcí vyhlášce o kategorizaci prací, vydané podle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, u některého z předmětných rizikových faktorů kategorie 4; v případě, že příslušný orgán ochrany veřejného zdraví dosud nerozhodl o zařazení prací na základě uvedených právních předpisů, posuzuje se požadavek neexistence 4. kategorie podle metodických návodů hlavního hygienika, podle kterých byly předmětné práce určeny jako rizikové), bude poskytnuto dle sjednaných podmínek pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 2) Zaměstnavatel může poskytnout v kalendářním roce osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 15 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 3) Zaměstnavatel poskytne osamělým zaměstnancům a osamělým zaměstnankyním pečujícím o dítě do 15 let na jejich žádost další pracovní volno bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

§ 36

Pracovní cesty

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu v době, která nespadá do jeho pracovní doby, lze v podnikové kolektivní smlouvě sjednat formu náhrady za dobu strávenou na cestě.

§ 37

Kvalifikace

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům účast na školení, jiné formě přípravy anebo studiu, v nichž mají získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu

s potřebou zaměstnavatele a poskytne jim k tomuto účelu pracovní volno s náhradou mzdy minimálně v rozsahu uvedeném v § 232 ZP.

Za tím účelem s nimi může uzavřít kvalifikační dohodu podle § 234 ZP. Povinnost k úhradě nákladů vedle případů uvedených v § 235 odst. 3 ZP nevzniká u zaměstnanců postižených nemocí z povolání anebo pracovním úrazem, za který odpovídá zaměstnavatel, kteří si zvyšují kvalifikaci v důsledku změny jejich pracovního zařazení z uvedených zdravotních důvodů.

- 2) Zaměstnavatel umožní formou vzdělávání prohloubení kvalifikace uvolněného odborového funkcionáře k výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě a hradí veškeré náklady spojené s tímto vzděláváním.

Po uvedenou dobu přísluší odborovému funkcionáři uvolněnému k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

§ 37a

Vzdělávání

Zaměstnavatel v součinnosti s odborovou organizací zpracuje strategii, obsahující mj. rozsah a časový plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců. Cílem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání pro potřeby jejich práce, případně pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti.

§ 38

Rekvalifikace

V zájmu dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele zabezpečuje zaměstnavatel rekvalifikaci zaměstnanců, a to v pracovní době. Rekvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 39

Pracovní řád

Pracovní řád bude vydán nebo měněn jen s písemným souhlasem odborové organizace.

HLAVA V

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 40

Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel zajistí vstupní prohlídky zaměstnanců a provedení jejich úhrady.
- 2) Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotnickým zařízením způsobilým vykonávat závodní preventivní péči zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.
- 3) Zaměstnavatelé se zavazují, že k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele umožní v případě požadavku zaměstnanců, zastoupených příslušným odborovým orgánem, pokud to umožní místní podmínky, poskytování léčebné péče zaměstnancům přímo u zaměstnavatele. Svobodná volba lékaře, s výjimkou závodní preventivní péče včetně vstupních a výstupních prohlídek, tímto není dotčena.
- 4) Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady na testy (psychologické a fyziologické), bude-li je na zaměstnanci požadovat z důvodu jeho pracovního zařazení a výkonu.

§ 41

Stravování zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům přispívat na závodní stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.

§ 42

Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) zákoníku práce se může odložit na základě písemné žádosti zaměstnance splácení finančních

pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec závazek písemně uznal a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

§ 44

Penzijní připojištění a životní pojištění

Smluvní strany podnikových kolektivních smluv mohou sjednat podmínky poskytování a výši příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.

HLAVA VI

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 45

Právo na projednání

Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a otázky činnosti zaměstnavatele, které výrazně ovlivňují pracovní a životní prostředí.

§ 46

Opatření k zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP zavedená v součinnosti s odborovou organizací.
- 2) Opatření musí obsahovat zejména:
 - a) kvalifikované posouzení všech profesních rizik u zaměstnavatele,
 - b) postup eliminace profesních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především
 - konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
 - snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácováním doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory uvedenými v prováděcí vyhlášce o kategorizaci prací, vydané podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
 - zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje osamoceně na pracovišti, kde není v dohledu nebo doslechu další zaměstnanec, který v případě nehody poskytne nebo přivolá pomoc, nebo pokud není zajištěna jiná účinná forma kontroly nebo spojení, zejména v místech s nebezpečím výbuchu, zasypání, otravy, utonutí, pádu z výšky,

- zákaz rizikových prací pro mladistvé v případech stanovených právními předpisy,
 - poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích prostředků, ochranných nápojů a dalších ve smyslu § 104 Zákoníku práce a souvisejících předpisů,
- c) další opatření k prevenci rizik, především
- zajištění závodní preventivní péče v souladu s úmluvou MOP č. 161 (vyhl. MZV č. 145/1988 Sb.),
 - systém výchovy zaměstnanců v BOZP,
 - systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení odborně způsobilých zaměstnanců, např. tzv. bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce, případně dalších zaměstnanců včetně jiného způsobu zajištění této kontroly,
 - zajištění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých podmínkách provozu, včetně určení periodických měření a stanovení povinnosti měření při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit,
 - povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
 - povinnost zaměstnavatele nezavádět nové (u něj dosud neznámé) přípravky, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové a pod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a posudek orgánů ochrany veřejného zdraví,
 - povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ochrany životního prostředí k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní prostředí,
 - stanovení odpovědnosti příslušných zaměstnanců za plnění úkolů v BOZP a návazné zakotvení stavu BOZP v systému jejich pracovního hodnocení,
 - zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání, profesionálních otrav a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),

- d) stanovení nejen zásad, ale i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci; s těmito pokyny musí zaměstnavatel prokazatelně seznámit zaměstnance,
- e) konkretizaci povinností zaměstnavatele uvedených obecně v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.

§ 47

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede funkční systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomu účelu sestaví komisi, přičemž způsob a rozsah náhrady škody budou bez zbytečného odkladu projednány s příslušným odborovým orgánem a se zaměstnancem.
- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací, sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl.

§ 48

Úrazové připojištění

V dohodě s odborovou organizací zaměstnavatel posoudí možnost úrazového připojištění zaměstnanců.

§ 49

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům v rámci respektování jejich práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP:

- a) kdykoliv přístup do všech prostor zaměstnavatele ve smyslu § 10 a § 12 písm. b) této kolektivní smlouvy,
- b) poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP,

- c) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí,
- d) účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání i samostatné vyšetřování těchto událostí,
- e) přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní přizvat externí odborné poradce včetně specialistů BOZP OS KOVO nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí; způsob úhrady musí být dohodnut předem.

§ 50

Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP

Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.

§ 51

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

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

§ 52

Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí zaměstnanců

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

HLAVA VII

PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

§ 53

Smluvní strany této kolektivní smlouvy a podnikových kolektivních smluv budou provádět výklad jednotlivých ustanovení kolektivních smluv, které uzavřely, společně.

§ 54

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

§ 55

Spory o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, ze kterých nevyplývají závazky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

HLAVA VIII

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 56

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

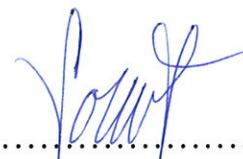
V Brně dne 21. 12. 2011



.....
Ing. Ivo Žižka
prezident
Svazu sléváren ČR



.....
Josef Středula
předseda
Odborového svazu KOVO



.....
Jaroslav Souček
místopředseda
Odborového svazu KOVO