KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

VYŠŠÍHO STUPNĚ

(pro a.s. a s.r.o.)

na rok 2015

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. Všeobecná ustanovení
A.4. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
A.5. Závazky zaměstnavatelů
A.6. Právo spolurozhodování
A.7. Právo na projednání
A.8. Právo na informování
A. 9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů
A.10. Ochrana pracovních míst a rušení pracovních míst
A.11. 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. Dovolená 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. Účet sociálních nákladů
C.9. Ostatní sociální služby

D. Zásady pro poskytování mzdy

D.1. Základní principy odměňování
D.2. Základní mzda – mzdové tarify
D.3. Zařazování zaměstnanců
D.4. Příplatky ke mzdě – mzdová zvýhodnění
D.5. Mzda při výkonu jiné práce
D.6. Mzda a náhrada mzdy při prostoji
D.7. Náhrada mzdy za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti
D.8. Cestovní náhrady
D.9. 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

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, kteří jsou obchodními společnostmi (dále jen zaměstnavatelé) na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené základními odborovými organizacemi sdruženými v Odborovém svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekci silničního hospodářství (dále jen odborová organizace).

A.2. Zákaz diskriminace

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

A.3. Všeobecná ustanovení

1. Práva sjednaná v této KSVS jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy jako minimální.
2. 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 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
3. 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 zák. č. 2/1991 Sb.).
4. 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.4. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavateli, a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.5. Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují;

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat příslušnou odborovou organizaci a spolurozhodovat s ní o věcech vymezených obecně závaznými předpisy, touto KSVS a podnikovou kolektivní smlouvou.
4. Ve smyslu bodu 3 tohoto článku podávat příslušné odborové organizaci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.

5. Provádět s předchozím souhlasem zaměstnance měsíčně výběr členských odborových příspěvků formou srážky ze mzdy a zaslat je na účet odborové organizace.
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, školících, 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.

2. Funkcionářům a členům odborového orgánu OS bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou mzdy. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo OS pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

A.10. Ochrana pracovních míst a rušení pracovních míst

1. Při obsazování ostatních pracovních pozic je zaměstnavatel povinen vyvěsit v organizaci inzerát, který bude obsahovat požadavky na kvalifikaci, délku praxe a termín uvolnění pracovního místa.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku.

A.11. 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 organizaci předem písemně informovat a podle možností projedná tyto změny 3 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. 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
b) místo výkonu práce
c) den nástupu do práce.

B.2. Pracovní podmínky

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zpracovat popisy pracovních pozic s charakteristikou činností, úkolů, povinností a oprávnění k jejich výkonu.

2. Při vzniku pracovního poměru a při změnách popisů pracovních pozic, je zaměstnavatel povinen prokazatelně zaměstnance s nimi seznámit.
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 školícího střediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí 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 jednonásobek průměrného výdělku.
5. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka ze sociálního fondu, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Na žádost zaměstnance s ním může zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu.
2. 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.
3. 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.
4. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.
5. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Noční práce je práce, konaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 ZP).

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

1. Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat výměru dovolené nad tento rámec.
2. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance, mimo doby uvedené v zákoníku práce, započítává:
   a) doba účasti v zákonné stávce
   b) doba výluky.
3. Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnutého s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům s dostatečným

předstihem před jejím počátkem. Termín a délku hromadného čerpání dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu mohou zaměstnavatelé provést pouze po dohodě s odborovou organizací.

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.

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 hlavní jídlo. Bývalým zaměstnancům - důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.

C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je možné dohodnout odklad splácení 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 sociálního fondu poskytnou zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu.
2. Zaměstnavatelé podle svých možností mohou poskytnout maximální pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, pomůcek apod.

C.8. Účet sociálních nákladů

Pokud zaměstnavatelé budou tvořit účet sociálních nákladů, bude o jeho čerpání spolurozhodovat odborová organizace.

C.9. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatelé umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům. Podmínky mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.
2. Zaměstnavatelé ve vnitropodnikových směrnicích 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 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 2015 u žádné z kategorií zaměstnanců nepoklesly pod průměrné mzdy dosažené v organizacích SÚS v roce 2014 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	**59,20**	**9700**
2	**69,60**	**11500**
3	**80,20**	**13300**
4	**90,60**	**15000**
5	**101,00**	**17000**
6	**111,60**	**18700**
7	**122,10**	**20200**
8	**132,60**	**22000**

D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Stanovení tarifních stupňů zaměstnancům se provádí podle převážně vykonávané práce či funkce a podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, výjimečně též podle jejich těžiště. Kvalifikační předpoklady a požadavky jsou uvedeny v popisu pracovní pozice. Výjimky z kvalifikačních požadavků může na návrh bezprostředně nadřízeného zaměstnance povolit ředitel společnosti.
2. Změnu zařazení je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat.
3. Zaměstnanci se zaručuje za vykonanou práci mzda nejméně ve výši hodinového nebo měsíčního tarifu odpovídajícího stupni, do kterého byla sjednaná práce zařazena, dále dohodnutá nebo stanovená mzdová zvýhodnění a příplatky.

D.4. Příplatky ke mzdě – mzdová zvýhodnění

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

a) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

b) U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby se pracovním dnem rozumí den stanovený v rozvrhu pracovních směn.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

a) Za dobu práce ve svátek (1. leden, pondělí velikonoční, 1.květen, 8.květen, 5.červenec, 6.červenec, 28.září, 28.říjen, 17.listopad, 24.prosinec, 25.prosinec, 26.prosinec) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

a) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 8,50 Kč za každou hodinu. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno vládním nařízením č. 567/2006 Sb.

b) V podnikových kolektivních smlouvách je možné dohodnout příplatek za práci zařazenou do III. kategorie podle zákona č. 258/2000 Sb., v platném znění, a vyhlášky č. 432/2003 Sb.

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 nepřísluší. 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 (prostoj) 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.

D.7. Náhrada mzdy za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti

V podnikových kolektivních smlouvách může být stanoveno, že zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší náhrada mzdy i za první 3 pracovní dny

pracovní neschopnosti. Tato náhrada mzdy přísluší za ty dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními včetně svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Pro účely stanovení náhrady mzdy se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, jaký je uveden v § 192 odst. 2. zákoníku práce.

D.8. Cestovní náhrady

1. Výše stravného při pracovních cestách je stanovena 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, lze tuto skutečnost uvést v podnikové kolektivní smlouvě.

D.9. Průměrný výdělek

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

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. 432/2003 Sb., 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 průměrné mzdy.
6. Zaměstnavatelé smluvně zajistí pro zaměstnance pracovnělékařské služby v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, a souvisejícími předpisy (např. vyhláška č. 79/2013 Sb.)
7. Zaměstnavatelé na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb zpracují závazný plán s terminářem nápravných opatření.
8. 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 Odborový svaz.

9. Zaměstnavatelé ve spolupráci se poskytovatelem pracovnělékařských služeb povedou evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst.1písm.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 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 vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění.
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 si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 369 ZP a nařízení vlády č. 201/2010 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-ti dnů na Odborový svaz.
13. Zaměstnavatelé mohou připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.
14. 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.
15. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel podle svých možností na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
16. Jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, přísluší 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.
17. 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 v hotovosti. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace lze dohodnout 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 OS, 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 podle svých možností 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 ustanovení podnikové kolektivní smlouvy a této KSVS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení společnosti a příslušný odborový orgán.
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 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 2015 do 31. prosince 2015. 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 2015, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2016.
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 11. listopadu 2014

Ing. Jaroslav Hanák
prezident
Svazu dopravy České republiky

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

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

Jan Čup
místopředseda Odborového svazu
zastupující Sekci silničního
hospodářství Odborového svazu