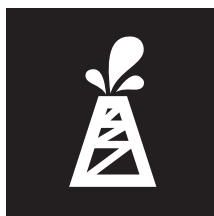


INFORMACE PRO ČLENY ČSZE



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

UZAVŘENÁ NA OBDOBÍ LET 2017-2020
ČOSE - OS ECHO - ČSZE



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

na období let 2017 – 2020

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená na období let

2017-2020

mezi

Odborovým svazem ECHO, Českým odborovým svazem energetiků,

a

Českým svazem zaměstnavatelů v energetice

I.

Úvodní ustanovení

§ 1

Smluvní strany

Odborový svaz ECHO (dále jen OS ECHO)

se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3

zastoupený

JUDr. Zdeňkem Černým, MBA

předsedou Odborového svazu ECHO

Český odborový svaz energetiků (dále jen ČOSE)

se sídlem v Prunéřově, Elektrárna Prunéřov-Kadaň

zastoupený

Josefem Mrázem

předsedou Českého odborového svazu energetiků

a

Český svaz zaměstnavatelů v energetice (dále jen ČSZE)

se sídlem Partyzánská 7, Praha 7

zastoupený

Ing. Janem Kalinou

předsedou představenstva Českého svazu zaměstnavatelů v energetice

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen kolektivní smlouvy).

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti, a to ve shodě s platnými právními předpisy a stanovuje vyšší nebo další pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

§ 3

Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny odborové organizace sdružené v OS ECHO, ČOSE, a zaměstnavatelské organizace sdružené v ČSZE, vč. zaměstnavatelských organizací, které v době účinnosti této kolektivní smlouvy z ČSZE vystoupily (dále jen zaměstnavatelé), pokud to právní předpisy umožní, i jejich právní nástupce. Smluvní strany se zavazují informovat své právní nástupce o obsahu této kolektivní smlouvy. Je dále závazná i pro zaměstnavatele a zaměstnance, na které bude podle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozšířena.

Vztahuje se rovněž na všechny zaměstnance zaměstnavatelů a v některých konkrétních bodech uvedených dále také na důchodce (bývalé zaměstnance) zaměstnavatelů a žáky připravující se pro zaměstnavatele.

II.

Práva a povinnosti smluvních stran

§ 4

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovými organizacemi budou provádět kontrolu plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Odborové organizace přitom budou dbát o dodržování ustanovení § 321 ZP.
2. Plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatelů vyplývající z platných právních norem a dalších předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
3. Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným všeobecně platným právním předpisům.
4. V souladu s touto kolektivní smlouvou vést smluvní strany v rozsahu své působnosti ke kolektivnímu vyjednávání s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.

5. Mzdové systémy budou u jednotlivých zaměstnavatelů předmětem kolektivního vyjednávání na úrovni těchto zaměstnavatelů.
6. Vzájemným jednáním usilovat o zachování sociálního smíru a minimalizaci sociálního napětí.
7. Respektovat výklad následujících pojmů:
 - a) Spolurozhodování (předchozí souhlas):

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje jejich předchozí souhlas nebo dohoda s nimi.

V případech, kdy zaměstnavatel plní povinnosti vůči všem odborovým organizacím, které u něj působí, a tyto se do 15 dnů od požádání neshodnou na společném postupu, je rozhodující stanovisko odborové organizace nebo více odborových organizací, které mají největší počet členů v pracovním poměru u zaměstnavatele.
 - b) Předchozí projednání:

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Po vzájemné dohodě si obě strany poskytují písemné podklady k projednání. Odborové organizace mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise, který podepíší obě smluvní strany, a to nejpozději do 10 dnů od data posledního jednání, pokud se obě strany nedohodnou jinak.
 - c) Informování:

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. V případě, že jedna strana požádá o doplňující informace, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět.
8. Respektovat, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

§ 5

Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace zaměstnanců v rozsahu stanoveném § 16 zákoníku práce, § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a dalšími příslušnými právními předpisy.
2. Členové odborového orgánu odborové organizace a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

3. Zaměstnavatelé jsou povinni projednat v přiměřené lhůtě se zaměstnancem nebo na jeho žádost s orgánem odborové organizace stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
4. Zaměstnavatelé rozhodují s předchozím souhlasem odborové organizace o:
 - a) vydání, změnách a zrušení pracovního řádu,
 - b) stanovení rozvrhu čerpání dovolených,
 - c) dání výpovědi nebo o okamžitém zrušení pracovního poměru členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení,
 - d) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů,
 - e) organizování prověrek BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele, a dalších případech stanovených obecně závaznými právními předpisy.
5. Zaměstnavatelé jsou povinni projednat s odborovou organizací, pokud nejsou upraveny v podnikové kolektivní smlouvě, zejména následující otázky:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 zákoníku práce,
 - c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - d) přechod práv a povinností dle § 338 zákoníku práce, důvody a důsledky vyplývající z § 338 a § 339 zákoníku práce,
 - e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) vč. vydávání pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
 - f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce,
 - g) množství práce a pracovní tempo dle § 300 zákoníku práce,
 - h) změny organizace práce,
 - i) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - j) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců (§ 287 ZP),
 - k) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců se považují ta, která se týkají počtu zaměstnanců stanoveného v podnikových kolektivních smlouvách,
 - l) volební řád pro volby zástupců zaměstnanců v dozorčí radě a organizaci voleb,

- m) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, uvedená v § 99 zákoníku práce, tj. pravidel rozvržení pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, práci ve dnech pracovního klidu, začátek a konec pracovní doby, nepřetržitý odpočinek v týdnu, rozsah přesčasové práce začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a další otázky, týkající se pracovní doby,
- n) splatnost mzdy,
- o) požadavek na náhradu škody vyšší než 1000,- Kč, kterou zaměstnavatel požaduje uhradit po zaměstnanci, včetně obsahu dohody o způsobu její úhrady (v souladu s § 263, odst. 3 ZP),
- p) převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovýmto opatřením nesouhlasí; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP),
- q) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 61 ZP),
- r) způsob a výši náhrady škody a nemajetkové újmy zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (§ 269 ZP),
- s) vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, v případech, kdy jeho vydání umožňuje zákon,
- t) pravidla čerpání prostředků na sociální účely.
- u) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce,

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob a lhůty projednávání, případně rozšířit o další ustanovení.

6. Zaměstnavatelé jsou povinni informovat odborovou organizaci zejména:

- a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) 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,
- c) o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele jednou za čtvrt roku,
- d) o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a o údajích ze mzdové a sociální oblasti, na základě jejich požadavku s právem postoupení těchto informací OS ECHO a ČOSE; tyto informace jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout pololetně,
- e) o sjednaných nových pracovních poměrech a rozvázání pracovních poměrů, a to měsíčně, pokud v daném měsíci taková skutečnost nastane,
- f) o výběru a ustanovení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů k prevenci rizik,
- g) o obsazování a odvolávání jmenovaných funkcí pro oblasti BOZP, personální a sociální práce,
- h) o problematice mzdového růstu, a to pololetně,
- i) o opatřeních zaměstnavatelů směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- j) o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další

pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

Rozsah, termíny, obsah a formu těchto informací lze upravit v podnikových kolektivních smlouvách, včetně informací o rozdělení zisku schváleného valnou hromadou.

7. Zaměstnavatelé se zavazují uhradit náklady svým zaměstnancům, kteří se s předchozím souhlasem zaměstnavatele zúčastní školení organizovaného OS ECHO a ČOSE v oblasti BOZP.

§ 6

Závazky odborů

1. Členové orgánu odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.
2. Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy odborové organizace.
3. Pololetně informovat zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, důchodce (bývalé zaměstnance) a ostatní členy odborové organizace.
4. Jedenkrát ročně předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů orgánů odborové organizace, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem; v průběhu roku poskytovat informace o každé změně.
5. Jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele na jeho požádání o činnosti odborové organizace.

§ 7

Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich činnosti zástupců zaměstnanců pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Výkon funkce člena orgánu odborové organizace je jiným úkonem v obecném zájmu.
2. Poskytování volna k výkonu činností pro odborovou organizaci a související otázky, včetně otázek náhrady mzdy, se řídí ustanovení § 203 zákoníku práce. Podrobnosti, zvláště okruh osob, rozsah pracovního volna a náhrad mezd, se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Po skončení odborové funkce je povinností zaměstnavatele zaměstnat uvolněného funkcionáře na původním pracovišti a původní práci. Není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, popř. jeho dosažené kvalifikaci a zdravotní způsobilosti.
4. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvořit odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti zástupců zaměstnanců, zejména jim poskytnout v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením (instalaci výpočetní techniky, e-mailu podle provozních podmínek a komunikační úrovně u zaměstnavatele), hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Konkrétní podmínky stanoví podnikové kolektivní smlouvy nebo jiné dohody se zaměstnavateli.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat podmínky pro instalaci oficiálního programu účetnictví příslušné odborové organizace na počítač hospodáře odborové organizace, nebo určeného člena výboru odborové organizace.

5. Zaměstnavatelé se zavazují provádět srážky členských odborových příspěvků na základě žádosti odborových organizací a písemného souhlasu zaměstnance - člena odborové organizace a zabezpečit převod do prostředků odborových organizací.
6. Zaměstnavatelé budou poskytovat odborovým organizacím měsíčně nebo ročně přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborových organizací.

Na základě přehledu vystaví odborové organizace svým členům potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38 I odst. 1 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatelé se v souladu s ustanovením § 15 odst. 7 téhož zákona zavazují odečíst zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů na základě vystaveného potvrzení a žádosti zaměstnance ve výši zákonem stanoveného limitu zaměstnanci – členu odborové organizace, kterému zpracovává daňové přiznání.

7. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit způsob a formu dalšího přispění ze strany zaměstnavatelů k zajišťování činností odborových organizací.

III.

Pracovněprávní oblast

§ 8

Pracovní doba

1. Pracovní doba je stanovena maximálně na 37,5 hodin týdně.
2. Zaměstnavatelé budou vytvářet podmínky pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, umožní-li to vývoj v oblasti produktivity práce, a to s přihlédnutím ke konkrétním ekonomickým, pracovním a provozním možnostem jednotlivých pracovišť nepřetržitých směnových režimů.
3. Ustanovení odst. 1 a 2 se nevztahují na příspěvkové organizace, jejichž pracovní doba je stanovena obecně závazným právním předpisem.

4. Zaměstnavatelé mohou uplatnit nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (např. při nepřetržitém pracovním režimu). V případě uplatnění nerovnoměrně rozvržené pracovní doby může dojít k vyrovnání fondu pracovní doby, tj. celkové pracovní doby připadající na vyrovnávací období zjištěné jako násobek týdenní pracovní doby a počtu jeho týdnů v rámci vyrovnávacího období v délce max. 52 týdnů po sobě jdoucích.
Zaměstnavatelé mohou v podnikových kolektivních smlouvách sjednat i kratší vyrovnávací období. Zaměstnavatelé jsou dále povinni sjednat další konkrétní podmínky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v podnikových kolektivních smlouvách.
5. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Zaměstnavatelé jsou povinni vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
6. V podnikových kolektivních smlouvách se upraví opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, nařízené práce ve dnech pracovního klidu a práce přesčas.
7. V podnikových kolektivních smlouvách se stanoví pro pracoviště, kde je to nutné, doba potřebná pro osobní očistu po skončení práce, a to podle konkrétních podmínek jednotlivých organizací na nezbytně nutnou dobu. Tato doba se započítává do pracovní doby.

§ 9

Přestávky v práci

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Zaměstnavatelé určí pracoviště nebo práce, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba na oddech a jídlo, kromě mladistvých, jímž musí být přestávka na jídlo a oddech dle 1. věty poskytnuta vždy.

§ 10

Pracovní poměr na dobu určitou

1. Sjednávání pracovních poměrů se řídí ustanoveními zákoníku práce.
2. Zaměstnavatelé se zavazují nesjednávat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnanci, o nichž to stanoví podnikové kolektivní smlouvy.
3. Pokud jsou vážné provozní důvody, nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, při nichž je možno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnavatelé je vymezí v písemné dohodě s odborovou organizací.

§ 11

Odstupné

1. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c) zákoníku práce, dříve než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba stanovená zákoníkem práce pro výpověď z důvodu organizačních změn, se odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce zvyšuje o dvojnásobek jejich průměrného měsíčního výdělku. V případě, že bude na návrh zaměstnavatele uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c) zákoníku práce v průběhu výpovědní doby, odstupné stanovené v § 67 zákoníku práce se zvyšuje o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat i jiný způsob zvýšení.
2. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

§ 12

Práce přesčas

1. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
2. Konat práci přesčas nad limity stanovené v § 93 odst. 2 zákoníku práce lze jen na základě dohody se zaměstnancem.

§ 13

Dovolená

1. Základní výměra dovolené stanovená v § 213 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnancům prodlužuje nejméně o jeden týden, s výjimkou uvedenou v odst. 2.
2. Prodloužení dovolené zaměstnancům příspěvkových organizací je stanoveno § 213 odst. 2 zákoníku práce.

§ 14

Osobní překážky v práci

1. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v případě, že prokazatelně vykonával za podmínek stanovených v zákoně č. 239/2000 Sb., a v zákoně č. 240/2000 Sb., osobní pomoc při přípravě na mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení krizového stavu.
2. Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy při splnění podmínek stanovených pracovními předpisy se v uvedených případech stanovují:
 - a) Na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky a dítěte a o další

jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.

- b) Na dva pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb.
- c) Na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance ve smyslu § 350 ZP pečující alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let zpravidla po vyčerpání řádné dovolené za podmínky, že pracovní poměr výše uvedených zaměstnanců k zaměstnavateli trvá, nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.
- d) Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.
- e) Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na devět pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn.
- f) Zaměstnavatelé příspěvkových organizací, poskytují pracovní volno v rozsahu uvedeném v bodech a) až e) nad rámec stanovený pracovněprávními předpisy bez náhrady mzdy nebo platu, pokud právní předpis nestanoví jinak.
- g) Další nároky zaměstnanců na poskytování pracovního volna s náhradou nebo bez náhrady mzdy lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 15

Prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy

Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku.

IV.

Sociální oblast

§ 16

Sociální fond, fond kulturních a sociálních potřeb

1. K zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců se:

- a) v akciových a jiných obchodních společnostech, na které se nevztahují právní předpisy o FKSP, vytváří sociální fond nebo jiný zdroj k financování sociálních potřeb (pokud se zaměstnavatelé s orgány odborové organizace nedohodnou jinak), a to ve výši schválené valnou hromadou, případně jí pověřeným orgánem,
- b) v příspěvkových organizacích vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) podle obecně závazných právních předpisů,
- c) nevyčerpané zůstatky sociálního fondu nebo FKSP převádějí do tvorby těchto fondů v následujícím roce, pokud se v podnikových kolektivních smlouvách nedohodne jinak (mimo FKSP).

2. Rozpočet FKSP nebo sociálního fondu, popřípadě jiných zdrojů k financování sociálních potřeb ze zisku včetně zásad pro jeho používání a hospodaření, se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách, pokud se zaměstnavatelé s orgány odborové organizace nedohodnou jinak (mimo FKSP).
3. V případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru ze strany organizace z důvodu organizačních změn nebo racionalizačních opatření, umožní zaměstnavatelé uvolňovaným zaměstnancům uzavřít dohodu o splácení nesplacených zůstatků půjček ze FKSP nebo sociálního fondu, případně jiných zdrojů, ve výši stanovené ve smlouvě o poskytnutí půjček.

§ 17

Sociální péče

1. Zaměstnavatelé podle svých hospodářských výsledků přispívají na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří jsou u nich nejméně tři roky v pracovním poměru a uzavřeli, případně uzavřou s penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem s pravidelnými měsíčními platbami z vlastních prostředků nejméně ve výši 100,- Kč. Příspěvek zaměstnavatelů činí nejméně 100,- Kč měsíčně každému takovému zaměstnanci. Konkrétní podmínky včetně výše příspěvku zaměstnavatelů a rozsahu pracovního úvazku potřebného pro vznik nároku tohoto příspěvku, se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách. Toto ustanovení platí, pokud se v podnikové kolektivní smlouvě smluvní partneři nedohodnou na jiném sociálním programu, např. kapitálovém životním pojištění.
2. Pro zaměstnance zabezpečují zaměstnavatelé pracovně lékařské služby ve smyslu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Konkrétní podmínky včetně stanovení okruhu zaměstnanců, kterým bude věnována zvýšená zdravotní a rehabilitační péče, lze vymezit v podnikových kolektivních smlouvách. Náklady na pracovně lékařské služby poskytované podle zákona o specifických zdravotních službách hradí zaměstnavatel. Postup pro úhradu nákladů na vstupní lékařskou prohlídku uchazeče o zaměstnání stanoví zákon. V případě, že budou zaměstnavatelé vyžadovat výstupní prohlídky zaměstnanců, uhradí jejich vzniklé náklady.
3. Zaměstnavatelé uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popřípadě jiná pojišťovna, za zaměstnance vyslané na zahraniční pracovní cestu, kteří onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným úkonům.
4. Zaměstnavatelé zabezpečují zaměstnancům v průběhu pracovní směny stravování. Zvýšenou péči přitom věnují zabezpečení stravování zaměstnanců pracujících ve druhých a třetích směnách a v nepřetržitých směnových provozech. Zabezpečením stravování se pro tento účel rozumí zejména poskytnutí závodního stravování, stravenky, mražené stravy k ohřevu, případně obdobná forma. V podnikových kolektivních smlouvách se stanoví konkrétní podmínky pro zabezpečení stravování, jako je např. vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování bude poskytovat, včetně důchodců, vlastní organizace tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem včetně případného příspěvku, podmínky pro poskytování stravného zaměstnancům, u nichž častá změna místa výkonu práce vyplývá z povahy povolání a další podmínky dle konkrétních potřeb jednotlivých

organizací. Zaměstnavatelé v příspěvkových organizacích se při zabezpečování, organizaci a financování závodního stravování řídí platnými právními předpisy.

5. Zaměstnavatelé zabezpečují podle svých možností podmínky pro bydlení a ubytování svých zaměstnanců, rekreaci zaměstnanců (včetně jejich rodinných příslušníků a důchodců - bývalých zaměstnanců), rekreaci dětí, mládeže, léčebné pobyty, rekondiční a rehabilitační pobyty zaměstnanců (zejména zaměstnanců z pracovišť ohrožujících zdraví) a další sociální výhody. Konkrétní podmínky pro poskytování sociálních výhod se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 18

Pracovní a životní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé se zavazují k dodržování veškerých platných právních norem a předpisů včetně ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce, týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Při vyhledávání rizik zaměstnavatelé spolupracují se statutárními orgány odborové organizace, přičemž budou přijímat technická opatření vedoucí k odstraňování těchto rizik nebo snižování účinků rizikových faktorů. Tato opatření jsou zaměstnavatelé povinni projednávat se statutárními orgány odborové organizace a brát zřetel na jejich návrhy. Zaměstnavatelé jsou dále povinni dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborové organizace o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.
3. Zaměstnavatelé budou přijímat opatření vedoucí k odstraňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, jakož i opatření vedoucí ke zlepšování pracovního prostředí (např. hluchost, prašnost, práce se škodlivinami apod.). Tato opatření zaměstnavatelé projednají s orgány odborové organizace.
4. Zaměstnavatelé se zavazují provádět všestranná poučení zaměstnanců, kteří jsou podle charakteru práce vystaveni účinkům škodlivin (např. karcinogenní, chemické látky, vibrace, hluk apod.), o nebezpečí z toho plynoucího a o opatřeních, která je třeba dodržovat pro jejich ochranu.
5. Jednorázové odškodnění pozůstalých upravuje § 271i zákoníku práce.
6. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled před dnem převedení na jinou práci.
7. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům ochranné nápoje dle § 104 zákoníku práce a Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů při extrémních klimatických podmínkách. Případné odchylky se stanoví v podnikových kolektivních smlouvách.
8. Zaměstnavatelé zabezpečují pro své zaměstnance osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky dle vlastních seznamů (§ 104 ZP).
9. Na pracovištích, kde je pouze jeden zaměstnanec, zaměstnavatelé zabezpečí systém

kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.

10. Zaměstnavatelé uznávají právo orgánů odborové organizace vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
11. Orgány odborové organizace budou podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatelů ke zlepšení celkové úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovního prostředí, která s nimi zaměstnavatel projednal.
12. Orgány odborové organizace se budou spolupodílet a svým vlivem přispívat ke zvyšování úrovně vědomí zaměstnanců, zejména inspektorů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a pracovního prostředí.
13. Zaměstnavatelé poskytnou podle svých ekonomických možností mimořádnou sociální výpomoc zaměstnanci, který byl uznán plně invalidním v důsledku pracovního úrazu.
14. Kopii z šetření smrtelného a závažného pracovního úrazu zašlou zaměstnavatelé příslušnému odborovému svazu.

§ 19

Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé v případě uskutečňování strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, vypracují programy zaměstnanosti s důrazem na řešení sociálních důsledků, otázek zaměstnanosti a na podporu podnikatelských aktivit, které projednají s orgány odborové organizace.
2. S přihlédnutím k útlumovým programům se zaměstnavatelé vzájemně informují v rámci regionu o volných pracovních místech, popřípadě nabídnou tato místa bývalým zaměstnancům, uvolněným v posledních šesti měsících z důvodů organizačních změn.
3. Při realizaci organizačních změn a útlumových programů zabezpečí zaměstnavatelé v případech, kdy budou mít jiná volná pracovní místa, organizačně i finančně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li o tuto rekvalifikaci mít dotčení zaměstnanci zájem a potřebné předpoklady.
4. Zaměstnavatelé před hromadným propouštěním vypracují a předloží orgánu odborové organizace k projednání podle § 62 zákoníku práce sociální program ke zmírnění dopadů na dotčené zaměstnance. Konkrétní podmínky budou upraveny v podnikových kolektivních smlouvách.
5. Zaměstnavatelé budou v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a jsou jim povinni umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně platných právních předpisů. Při zvyšování a udržování kvalifikace poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům pracovní úlevy, včetně hmotného zabezpečení podle příslušných právních předpisů, přičemž v podnikových kolektivních smlouvách mohou být v případě potřeby (mimo případy stanovené ZP) vymezeny další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě vzniklých nákladů v případě nesplnění závazků stanovených v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V.

Mzdová oblast

§ 20

Odměňování zaměstnanců se řídí platnými právními předpisy s níže uvedenými úpravami.

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.

§ 21

Nárůst průměrného výdělku

1. Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2017, ve srovnání s rokem 2016 do konce března 2017, pro rok 2018 zaměstnavatelé stanoví nárůst ve srovnání s rokem 2017 do konce března 2018, pro rok 2019 zaměstnavatelé stanoví nárůst ve srovnání s rokem 2018 do konce března 2019 a pro rok 2020 zaměstnavatelé stanoví nárůst ve srovnání s rokem 2019 do konce března 2020.
2. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, udržení úrovně reálných mezd s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.

§ 22

Smluvní mzda

1. Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší než by zaměstnanci příslušela podle kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnavatelé budou předem informovat orgány odborových organizací o všech funkcích (povoláních) odměňovaných smluvní mzdou.
3. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně, se další ustanovení této části kolektivní smlouvy nevztahují, vyjma §§ 25, 26, 27 bod 1., 2., 3., 4., 5., 7. a §§ 29, 30, 31.

§ 23

Tarifní soustava

1. V zaměstnavatelských organizacích je uplatňován systém 12 tarifních stupňů, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Základním podkladem pro zařazování zaměstnanců je podnikový systém, který bude předem projednán s orgány odborové organizace. Uvedený systém 12 tarifních stupňů je uplatňován, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
2. Tarify ve 12 stupňovém systému nesmí být v jednotlivých stupních nižší než minimální tarify podle této kolektivní smlouvy. První stupeň nesmí být v žádném uplatňovaném

systemu nižší než 1. stupeň uvedený v této kolektivní smlouvě.

3. Zaměstnavatelé zařadí zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do tarifního stupně příslušného povolání nebo funkce v souladu s podnikovým systémem. V případě změny v charakteru sjednaného druhu činnosti spočívající ve změně náročnosti a složitosti vykonávané práce, např. zavádění nových pracovních postupů, automatizace apod., přísluší zaměstnanci odpovídající tarifní zařazení.

Všechny změny v podnikovém systému musí být projednány s orgánem odborové organizace.

4. Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého byl zařazen. Mzdové tarify jsou uvedeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy. Výše mzdových tarifů je stanovena jako minimální hodnota; v podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat tarify vyšší (pro všechny zaměstnance, pro určité okruhy zaměstnanců apod.).
5. Vedoucím zaměstnancům, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden stupeň (třídu) vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance.
6. Přearadí-li zaměstnavatelé zaměstnance do povolání nebo funkce nebo na jinou práci a dojde-li přitom ke změně tarifního zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přearazení.
7. Zaměstnavatelé mohou uplatnit pro odměňování zaměstnanců časovou, úkolovou nebo podílovou mzdu nebo jejich různé kombinace a modifikace, jejichž konkrétní uplatnění v kategorii zaměstnanců se uvede v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 24

Zastupování

Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění za zastupování ve výši rozdílu mzdových tarifů zastupovaného a zastupujícího, popř. Smluvně sjednané zástupné, je-li zastupovaný odměňován smluvní mzdou. Toto zvýhodnění se poskytuje s účinností od prvního dne zastupování, pokud zastupování je v rozsahu alespoň čtyř týdnů, nejdéle však po dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování.

Toto nepřísluší zaměstnancům, kteří mají zastupování v popisu pracovní funkce, nebo je k případnému zastupování prokazatelně přihlédnuto ve mzdě.

§ 25

Odborné školení za účelem prohloubení kvalifikace

Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohloubením kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.

§ 26

Mzda při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [§ 41 odst. 1 písm. b) ZP],
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d) ZP],
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 ZP), nebo
- d) pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5 ZP),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

§ 27

Příplatky k dosažené mzdě

1. Mzda a příplatek za práci přesčas

- a) Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 25 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu práce přesčas, není-li dále stanoveno jinak.
- b) Zaměstnavatel může zaměstnanci, po dohodě s ním, poskytnout za práci přesčas náhradní volno, a to za jednu hodinu práce přesčas jednu hodinu náhradního volna. V tomto případě příplatek ke mzdě dle písmene a) zaměstnanci nepřisluší.
- c) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši (podle odst. a).

2. Mzda a příplatek za práci ve svátek

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které 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 její část, která mu ušla v důsledku svátku.
- c) Za práci dne 31. prosince lze zaměstnancům poskytnout mzdové zvýhodnění dohodnuté v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Přílohy č. 2 této kolektivní smlouvy.
- b) Minimální sazba tohoto příplatku činí 8,00 Kč.
- c) Tento příplatek náleží za každý ztěžující vliv.

4. Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách

- a) Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, pokud jsou v podnikové kolektivní smlouvě vymezeny konkrétní vlivy a pracovní činnosti, za které bude tento příplatek poskytován.
- b) Minimální sazba tohoto příplatku činí 8,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.
- c) Tento příplatek náleží za každý ztěžující vliv (pracovní činnost) dle podnikové kolektivní smlouvy pouze v případě, že zároveň nebyl přiznán zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

5. Příplatek za noční práci

Za noční práci konanou v době od 22.00 hod. do 06.00 hod., přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 15,40 Kč za každou odpracovanou hodinu.

6. Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech

- a) Nepřetržitým pracovním režimem se rozumí režim, v němž pracovní činnost probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu), s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém směnovém režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně a všechny kalendářní dny v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.
- b) Za práci konanou v nepřetržitých pracovních režimech přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, který zajišťuje mzdovou preferenci tohoto pracovního režimu, a to ve výši minimálně 10,00 Kč za každou odpracovanou hodinu v nepřetržitém směnovém režimu.

7. Mzda a příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci konanou o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši minimálně 25 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli.

8. Zásady pro poskytování příplatků

- a) Příplatky poskytované podle této kolektivní smlouvy jsou vypláceny v souběhu.
- b) Příplatky se vyplácejí za skutečně odpracovanou dobu a nejsou vázány na podmínku souvislého odpracování počtu hodin.
- c) Příplatky mohou být kumulovány do částky stanovené za měsíc, směnu, hodinu apod., tj. paušálu s předchozím souhlasem orgánu odborové organizace. Pokud se výrazně změny podmínky, za kterých byl paušál stanoven, je zaměstnavatel povinen ho upravit.
- d) Přírůstek příplatků daný touto kolektivní smlouvou nesmí být negován ostatními

individuálně přiznanými složkami mezd.

- e) V podnikových kolektivních smlouvách lze u zde uvedených příplatků konkretizovat podmínky pro jejich poskytování a jejich sazby a stanovovat si další druhy příplatků (např. za práci ve výškách, za práci v odpoledních směnách, za práci v obtížných pracovních podmínkách, apod.), včetně sazeb a podmínek pro jejich poskytování.

§ 28

Další složky mezd

Vedle tarifních mezd a mzdových příplatků mohou být zaměstnancům poskytovány další složky mezd, např. osobní ohodnocení, prémie, výkonnostní odměny, odměny před nástupem na dovolenou a před vánočními svátky, další druhy odměn, složky mezd vztažené k účasti zaměstnanců na zisku zaměstnavatele apod., přičemž poskytování dalších složek mzdy se sjednává v podnikových kolektivních smlouvách.

Součet tarifní mzdy, mzdových příplatků a náhrad mezd musí u zaměstnavatele činit minimálně 60 % celkové mzdy za kalendářní rok. Do celkové mzdy zaměstnance se pro tyto účely nezapočítávají složky mezd, které jsou mimořádné (např. mimořádné odměny, cílové odměny, odměny poskytované za dlouhodobý pracovní přínos, apod.).

Výdělková úroveň vycházející z tarifního zařazení a příplatků nesmí vést k odlišnému přístupu při přiznávání ostatních složek mzdy skupinám zaměstnanců.

§ 29

Splatnost mzdy, výplata mzdy

Termíny splatnosti mzdy a výplaty mzdy se sjednávají v podnikových kolektivních smlouvách. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad, obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočetl.

§ 30

Odměna za pracovní pohotovost

Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance, minimálně však:

- 7,50 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však 37,50 Kč za den,
- 14,30 Kč za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však 71,50 Kč za den.

Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pracovní pohotovost a mzdy je vyloučen.

Konkrétní podmínky pro nařizování pracovní pohotovosti, její odměňování a okruh zaměstnanců lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách

§ 31

Odměna při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů

Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá více než 5 let, přísluší odměna ve výši minimálně jednoho průměrného výdělku.

VI.

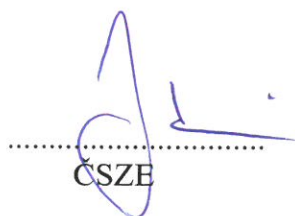
Všeobecná a závěrečná ustanovení

§ 32

1. Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět představitelé smluvních stran, kteří tuto smlouvu podepsali.
2. Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy v minimálních nárocích a musí být respektována v pracovních smlouvách. Ustanovení podnikových kolektivních smluv, která jsou pro zaměstnance příznivější, nejsou v rozporu s touto kolektivní smlouvou. Ustanovení podnikových kolektivních smluv, která jsou v rozporu s touto kolektivní smlouvou a právními předpisy jsou neplatná.
3. Pokud z některých ustanovení této kolektivní smlouvy vyplývá, že některé nároky zaměstnanců mohou být sjednány v podnikové kolektivní smlouvě, přičemž u konkrétního zaměstnavatele nebyla podniková kolektivní smlouva uzavřena nebo v ní nebyly takové nároky dohodnuty, lze je upravit vnitřním předpisem.
4. Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění zahájit jednání nejpozději do 14 dnů od jeho doručení.
5. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o dodatcích k této kolektivní smlouvě vyššího stupně kap. V. Mzdová oblast, nejpozději do 1. 10. 2017, 1. 10. 2018, 1. 10. 2019.
6. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z této kolektivní smlouvy, nejdříve vzájemným jednáním. Pokud se spor nevyřeší do 14 pracovních dnů od jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.
7. Ustanovení § 15 a 27 odst. 6 jsou závazná pouze pro ty subjekty ČSZE, které byly členy ČSZE k 31. 12. 2013.
8. Smluvní strany se dohodly na výměně nezbytných informací potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy. Kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět průběžně.

9. Tato Kolektivní smlouvě vyššího stupně je vyhotovena v devíti výtiscích. Každá ze smluvních stran obdrží tři výtisky.
10. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je platná dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2020. Tato doba je dobou účinnosti uvedené smlouvy.
11. Svůj souhlas s obsahem této kolektivní smlouvy potvrzují smluvní strany podpisy svých zástupců.

Podpisy smluvních stran:



.....
ČSZE



.....
OS ECHO



.....
COSE

V Praze dne: 6. 12. 2016

Příloha č. 1

ke kolektivní smlouvě vyššího stupně uzavřené mezi OS ECHO, ČOSE a ČSZE

Mzdové tarify

tarifní stupeň

1	9. 750,-	Kč
2	10. 800,-	Kč
3	11. 200,-	Kč
4	11. 750,-	Kč
5	12. 750,-	Kč
6	13. 600,-	Kč
7	14. 750,-	Kč
8	16. 000,-	Kč
9	17. 800,-	Kč
10	19. 150,-	Kč
11	21. 450,-	Kč
12	23. 650,-	Kč

Příloha č. 2 - Sborník prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí:

Zásady hodnocení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování

1. Vymezení ztíženého pracovního prostředí

Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

Předpisy (v platném znění):

- NV č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, §§ 6, 7
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 117 a § 128 odst. 1
- NV č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
- zákon č. 18/1997 Sb., atomový zákon, § 47
- vyhl. č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, § 16 odst. 2,
- NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

2. Při posuzování konkrétních případů ztíženého pracovního prostředí se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů zejména při kolísání intenzity působení ztěžujících vlivů nebo při využívání mechanizace, dálkového řízení apod. a k závažnosti možných onemocnění nebo poškození zdraví, zejména u nových rizik nebo nově odhalených účinků, s nimiž v praxi dosud nejsou dostatečné zkušenosti.

3. Ztížené pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná; hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným odchylkám a k havarijním stavům.

4. Ztěžujícím vlivem podle odstavce 1 se rozumí:

Ztěžující vliv	Popis ztěžujícího vlivu	Limitní hodnoty
Prach	Prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší jsou vyšší než trojnásobek hodnoty přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem.	NV č. 361/2007 Sb., § 9 Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, příloha č. 3 k tomuto nařízení, část A, tabulky č. 1 až 5.

Chemické látky	Chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovené zvláštním právním předpisem, nebo pokud pro danou látku není hodnota nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovena, překračují trojnásobek hodnoty jejího přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem.	NV č. 361/2007 Sb. § 9 Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, příloha č. 2 k tomuto nařízení, část A
Směsi chemických látek	Směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů celosměnových průměrných koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší než 2.	NV č. 361/2007 Sb., § 9 Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, příloha č. 2 k tomuto nařízení, část A
Hluk	Ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku $A L_{Aeq,8h}$ překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem nebo přípustný expoziční limit stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 20 dB, nebo impulsní hluk, jehož průměrná hladina špičkového akustického tlaku C stanovená zvláštním právním předpisem překračuje 145 dB.	Ustálený a proměnný hluk - A $L_{Aeq,8h} \geq 105$ dB (NV č. 272/2011 Sb., § 3 Ustálený a proměnný hluk) Impulsní hluk - C $L_{peak} \geq 145$ dB (NV č. 272/2011 Sb., § 4 Impulsní hluk)
Vibrace	Vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální nebo vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení $L_{ahv,8h}$ nebo průměrná vážená hladina zrychlení $L_{aw,8h}$ překračuje přípustný expoziční limit pro osmihodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 17 dB.	Vibrace přenášené na ruce - L $ahv, 8h \geq 145$ dB (NV č. 272/2011 Sb., § 13 Přípustný expoziční limit vibrací) Celkové horizontální nebo vertikální vibrace - L $aw, 8h \geq 131$ dB (NV č. 272/2011 Sb., § 13 Přípustný expoziční limit vibrací)

Mikroklimatické podmínky	Pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním právním předpisem a ani při používání dostupných použitelných osobních ochranných pracovních prostředků a úpravy režimu práce nelze vyloučit poškození zdraví.	NV č. 361/2007 Sb., Díl 1 - Zátěž teplem, § 3 - § 5
Radiace/ ionizující záření	Radiální činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu.	Vyhláška č. 307/2002 Sb. o radiální ochraně
Chemická karcinogenita	Pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem.	NV č. 361/2007 Sb., § 16 Karcinogeny, mutageny a látky toxické pro reprodukci

