

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**  
**2007 - 2009**



**Odborový svaz energetiky a hornictví**

se sídlem Moskevská 1/14, 434 51 Most

IČ 27037231

**jednající**

panem Miroslavem Tlapákem, předsedou svazu

vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. : VS/1-1/64633/06-E

(dále jen „odborový svaz“)

**a**

**Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu-Společenstvo těžařů ČR,**

se sídlem Rumunská 12, 120 00 Praha 2

IČ 15273725

**jednající**

Ing. Zdeňkem Osnerem, CSc., předsedou představenstva

vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. VSC/1-7746/91-E,

(dále jen „zaměstnavatelský svaz“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu (dále jen "smlouva"):

**ČÁST I.**

**KAPITOLA 1**

**Předmět a působnost**

**1.1 Smlouva upravuje**

- a) vztahy mezi zaměstnavateli sdruženými v zaměstnavatelském svazu (dále jen „zaměstnavatel“) a jejich zaměstnanci (dále jen „zaměstnanec“) zakládající mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích a vztazích s nimi souvisejícími, z nichž je oprávněn zaměstnanec (dále jen „individuální vztahy“),
- b) vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací, za kterou uzavřel smlouvu odborový svaz a vztahy mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací (dále jen „kolektivní vztahy“),
- c) vztahy mezi odborovým svazem a zaměstnavatelským svazem (dále jen „práva a povinnosti účastníků smlouvy“).

## **ČÁST II.**

### **Individuální vztahy**

#### **KAPITOLA 2**

##### **Pracovněprávní oblast**

##### **2.1 Pracovní poměr**

**2.1.1** Pracovní smlouva musí, mimo náležitostí uvedených v § 34 odst. 1 zákoníku práce, obsahovat uvedení stupně příslušného mzdového tarifu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na širším vymezení, nejvýše však v rozpětí dvou tarifních stupňů, pokud v podnikové kolektivní smlouvě není sjednáno jinak. To neplatí v případě, že je se zaměstnancem sjednána smluvní mzda.

**2.1.2** Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) se zaměstnancem nelze sjednat, pokud z tohoto pracovního poměru vyplývá povinnost vykonávat práce na pracovišti, pro které je stanovena závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví<sup>1</sup> nejvyšší přípustná expozice.

**2.1.2** Odstupné příslušející zaměstnanci podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce se zvyšuje o jednonásobek průměrného výdělku. To neplatí, pokud je v podnikové kolektivní smlouvě sjednána delší výpovědní doba než stanoví zákoník práce.

##### **2.2 Pracovní doba a doba odpočinku**

**2.2.1** Stanovená týdenní pracovní doba (§ 79 odst. 1 zákoníku práce) se zkracuje bez snížení mzdy tak, že činí 37, 5 hodin týdně.

**2.2.2** Přestávku v práci na oddech a jídlo (§ 88 zákoníku práce) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce.

#### **KAPITOLA 3**

##### **Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu**

##### **3.1 Mzda**

**3.1.1** Pro zaměstnance na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí platí při týdenní pracovní době podle čl. 5 základní mzdové tarify:

---

<sup>1</sup> § 78 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

<b>Tarifní stupeň</b>	<b>Kč/měsíčně</b>	<b>Tarifní stupeň</b>	<b>Kč/měsíčně</b>
1	7 570	7	12 350
2	8 000	8	13 000
3	8 750	9	14 200
4	9 200	10	15 400
5	10 250	11	16 900
6	11 250	12	18 450

**3.1.2** V podnikové kolektivní smlouvě lze tarify uvedené v bodě 3.1.1 zvýšit.

**3.1.3** Pokud jsou v jednotlivých mzdových systémech započteny do tarifu i jiné mzdové složky, musí být minimálně o tyto složky uvedené tarify navýšeny.

**3.1.4** Charakteristiky tarifních stupňů a příklady prací jsou uvedeny v příloze smlouvy.

**3.1.5** Způsob zařazování jednotlivých funkcí a profesí do tarifních stupňů stanoví podniková kolektivní smlouva nebo vnitřní katalog prací.

**3.1.6** Základní mzdové tarify podle bodu 3.1.1 platí i pro povrchová pracoviště hlubinných dolů, ostatní pracoviště mimo důl a na pracovištích při pracích prováděných hornickým způsobem, kde není zajišťována těžba uhlí

### **3.2 Mzda za noční práci**

**3.2.1** Za dobu noční práce (§ 94 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v podnikové kolektivní smlouvě jinak.

### **3.3 Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

**3.3.1** Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 6 Kč za hodinu takové práce.

### **3.4 Odměna za pracovní pohotovost**

**3.4.1** Zaměstnanci přísluší za hodinu pracovní pohotovosti (§ 78 odst. 1 písm. h), § 95 zákoníku práce) odměna ve výši 8 Kč, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak.

### **3.5 Splatnost mzdy**

**3.5.1** Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu nebo některou její složku, s termínem výplaty nejpozději do 15. dne každého takového měsíce.

**3.5.2** Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost výplaty odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy stejný termín jako v článku 13.

### **3.6 Úhrada výdajů na lékařské prohlídky**

**3.6.1** Zaměstnavatel bezplatně zabezpečuje zaměstnanci povinné lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem, změnami a skončením pracovního poměru.

## **KAPITOLA 4 Překážky v práci**

### **4.1 Překážky na straně zaměstnance**

**4.1.1** Zaměstnavatel poskytne v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci nebo osamělé zaměstnankyni, pečujícím o dítě do věku 15 let nebo o osobu vyžadující zvláštní péči, pracovní volno k úkonům souvisejícím s touto péčí na jeden den s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Neuplatněné nároky nelze počítat.

**4.1.2** Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, poskytovaného podle pracovněprávních předpisů, se rozšiřuje takto:

- a) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na jeden den, a to do jednoho měsíce po narození dítěte
- b) při úmrtí manžela, druha nebo dítěte se poskytne pracovní volno na tři dny a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
- c) při stěhování zaměstnance v zájmu zaměstnavatele v téže obci se poskytne volno na jeden den a na dva dny při stěhování do jiné obce
- d) před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se poskytne, po dobu odpovídající výpovědní době, pracovní volno v rozsahu 7 hodin 30 minut týdně k vyhledání nového pracovního místa, pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jinak

**4.1.3** Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno při živelní události nebo jiné obdobné nehodě, pro kterou byl příslušným orgánem vyhlášen pro příslušné území stav nouze,

- a) pokud pro přerušení provozu hromadných dopravních prostředků nemohl dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
- b) k zařízení osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí vyvolaných takovou událostí.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na tři dny pro každý z uvedených případů.

**4.1.4** Účastní-li se zaměstnanec v zájmu předcházení vzniku nemoci z povolání v době určené zaměstnavatelem rekondičního nebo rehabilitačního pobytu, poskytne mu zaměstnavatel na dobu tohoto pobytu pracovní volno v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě.

**4.1.5** Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu, nad rámec § 203 odst. 2 zákoníku práce, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, zaměstnanci přísluší

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle pracovněprávních předpisů v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnavatele a odborové organizace,
- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, odborové funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci v rozsahu nezbytně nutné doby, nejvýše však na 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci s tím, že toto uvolnění nesmí přesáhnout 60 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nejvýše v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak
- d) po dobu jeho činnosti, předem odsouhlasené zaměstnavatelem, na organizovaném letním a zimním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací v působnosti odborového svazu.

**4.1.6** Pravidla pro sjednávání mzdy zaměstnanců - funkcionářů uvedených v odst. 1 písm. a) pro účely náhrady mzdy stanoví zvláštní dohoda zaměstnavatele a odborové organizace.

## **4.2 Překážky na straně zaměstnavatele**

**4.2.1** Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro

- a) prostoje (§ 207 písm. a) zákoníku práce) nebo
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 písm. b) zákoníku práce)

a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

## **KAPITOLA 5**

### **Dovolená na zotavenou**

#### **5.1. Výměra dovolené**

**5.1.1.** Výměra dovolené (§ 213 odst. 1 zákoníku práce) se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden.

## **KAPITOLA 6**

### **Péče o zaměstnance**

#### **6.1. Stravování zaměstnanců**

**6.1.1** Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách a poskytnout jim jedno hlavní jídlo za cenu nepřevyšující pořizovací cenu hodnoty surovin. Bližší podmínky poskytování budou upraveny v podnikové kolektivní smlouvě.

**6.1.2** V případě zabezpečení stravování prostřednictvím jiných subjektů, činí tato cena nejvýše 45 % ceny jídla, maximálně však výši 70 % stravného, při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

### **6.2 Penzijní připojištění**

**6.2.1** Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který má uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvek za podmínek a ve výši sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě.

### **6.3 Zvláštní sociální zabezpečení**

**6.3.1** Zaměstnavatel je povinen zabezpečit smluvním úrazovým pojištěním nebo v rámci forem krytí sociálních potřeb zaměstnance vykonávajícího báňské záchranné práce nebo práce na pracovištích se zvýšenou mírou rizika, zejména průtrží, průvalů, sesuvů, otřesů, úniků otravných látek pro případ smrti v důsledku pracovního úrazu a pro případ pracovního úrazu s trvalými následky úrazu.

**6.3.2** Zabezpečení podle odstavce 1 činí pro případ smrti následkem pracovního úrazu nejméně 100 000 Kč a pro případ trvalých následků pracovního úrazu nejméně 180 000 Kč.

**6.3.3** Právo na zabezpečení v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nabývají pozůstalí, kterým zemřelý poskytoval výživu nebo byl povinen výživu poskytovat.

**6.3.4** Zaměstnavatel při vyslání zaměstnance na zahraniční pracovní cestu je povinen zabezpečit na své náklady zaměstnance sjednáním pojištění léčebných výloh v zahraničí.

## **Část III.**

### **Kolektivní vztahy**

#### **KAPITOLA 7**

##### **Pracovní doba**

### **7.1 Vymezení pracoviště**

**7.1.1** Zaměstnavatel vymeze v dohodě s odborovou organizací pracoviště, na nichž jsou zaměstnanci povinni být na začátku pracovní doby a odcházet z nich po skončení pracovní doby (§ 81 odst. 3 zákoníku práce).

#### **KAPITOLA 8**

##### **Bezpečnost a ochrana při práci**

### **8.1 Systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

**8.1.1** K plnění povinností stanovených zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 101 až 107 zákoníku práce) zaměstnavatel uplatňuje systém činnosti zavedený po projednání s příslušnou odborovou organizací.

**8.1.2** Součástí systému je i sjednání způsobu projednávání účinnosti systému a jeho jednotlivých prvků, jakož i stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s příslušnou odborovou organizací (§ 108 zákoníku práce). Tyto společné konzultace se konají ve lhůtách sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě, nejméně však jednou za půl roku.

**8.1.3** O systému, jeho jednotlivých prvcích, jejich aplikaci a o konzultacích vede zaměstnavatel příslušnou dokumentaci.

**8.1.4** Při závažném nebo opětovném porušování předpisů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popřípadě při zvýšené úrazovosti na pracovištích zaměstnavatele, zajistí zaměstnavatel, ke zvýšení účinnosti prováděných opatření, v dohodě s odborovou organizací na své náklady po nezbytně nutnou dobu, odborový dozor nad odstraňováním tohoto stavu.

## KAPITOLA 9

### Odměňování za práci, srážky z příjmu

#### 9.1 Základní ustanovení

**9.1.1** Mzdová práva může stanovit jen kolektivní smlouva. Vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce) může mzdová práva stanovit, jen jestliže to bylo na něj přeneseno podnikovou kolektivní smlouvou a jen ve vymezeném rozsahu.

#### 9.2 Mzdový vývoj

**9.2.1** Účastníci smlouvy se dohodli, že reálné mzdy zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy nepoklesnou. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy. Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy podle ustanovení článků 12 a 13.1.

**9.2.2** Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.

**9.2.3** Byla-li výše průměrné nominální mzdy zaměstnanců ovlivněna změnou profesní struktury kolektivu zaměstnanců, nebo poskytováním náhrady mzdy po dobu překážky v práci anebo změnou výplatního termínu některého druhu mzdy, popřípadě jeho části, nebo z důvodů realizace útlumového programu schváleného vládou na zaměstnavatele jako celek, pokud na jeho úhradu nejsou poskytnuty prostředky ze státního rozpočtu, lze o tyto vlivy příslušný průměrný výdělek pro posuzování vývoje mezd upravit.

**9.2.4** Ustanovení o mzdovém vývoji se uplatní v jednotlivých obchodních společnostech a státních podnicích jako celcích a nevznikají z nich nároky jednotlivým zaměstnancům.

### **9.3 Srážky ze mzdy**

**9.3.1** Zaměstnavatel ze mzdy zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, a s jejich souhlasem, provádí srážky ze mzdy k úhradě jejich členských příspěvků odborové organizaci na její účet.

**9.3.2** Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli ke srážkám členských příspěvků příslušné podklady, zejména prohlášení o souhlasu se srážkami a dokumenty k výši členských příspěvků, a zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a údajích, chráněných zvláštními právními předpisy.

## **KAPITOLA 10**

### **Zaměstnanost**

**10.1** Při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů bude zaměstnavatel ve spolupráci s místními úřady státní správy a dalšími příslušnými orgány zabezpečovat pro zaměstnance, kteří se stali v důsledku těchto opatření nadbytečnými, vhodné pracovní příležitosti a vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci na nová povolání.

**10.2** Týkají-li se opatření uvedená v odstavci 1 více než 200 zaměstnanců v jedné lokalitě, zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací pověří zaměstnance navrženého odborovou organizací k řešení sociálních problémů spojených s prováděním těchto opatření. Takto pověřenému zaměstnanci náleží mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před pověřením.

**10.3** Nelze-li při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů řešit nadbytečnost zaměstnanců jinak než jejich uvolněním, postupuje zaměstnavatel při rozhodování o uvolnění jednotlivých zaměstnanců na základě provedeného rozboru kvalifikační a sociální struktury a pracovní adaptability zaměstnance. Zaměstnance, který dosáhl na pracovišti, určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nad 90 procent nejvyšší přípustné expozice, lze z uvedených důvodů uvolnit jen výjimečně, pokud zaměstnavatel nedisponuje volným místem na jiném takovém pracovišti, na které by bylo možné zaměstnance s jeho souhlasem převést nebo přeložit.

**10.4** Zaměstnavatel zabezpečí na své náklady pro takto uvolňované zaměstnance poradenské služby související s jejich dalším pracovním uplatněním.

## **KAPITOLA 11**

### **Informování, projednávání a oprávnění odborové organizace v pracovněprávních vztazích**

#### **11.1 Právo na spolurozhodování**

**11.1.1** Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem kromě případů stanovených právními předpisy

- a) při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, pokud jejich umístění zajišťuje zaměstnavatel,
- b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků.

## **11.2 Právo na projednání**

**11.2.1** Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací kromě případů stanovených právními předpisy (§ 280 odst. 1 zákoníku práce)

- a) opatření týkající se zásadních otázek ekonomiky a rozvoje podniku,
- b) zásadní změny používané techniky a technologií, zavádění nových ekologických opatření a vyhodnocování jejich plnění,
- c) výběr a ustavení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů v prevenci rizik<sup>2</sup>,
- d) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, pokud je zaměstnavatel jejich vlastníkem nebo provozovatelem,
- e) záměr uskutečnit organizační změnu, týkající se nejméně deseti zaměstnanců, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna dotýkat, a to nejméně dva měsíce před tím, než budou učiněny právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců,
- f) záměr realizace útlumového programu, termín jeho zahájení, jeho důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude útlum dotýkat, a to nejméně jeden měsíc před jeho předložením příslušnému státnímu orgánu,
- g) problematiku mzdového růstu, a to jedenkrát pololetně.

**11.2.2** V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob a lhůty projednávání, popřípadě právo na projednání rozšířit o další případy.

## **11.3 Právo na informace**

**11.3.1** Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci kromě případů stanovených právními předpisy (§279 odst. 1 zákoníku práce) o

- a) hospodářských výsledcích podniku a poskytuje mu podklady potřebné pro kontrolu plnění kolektivní smlouvy a přípravu kolektivního vyjednávání,
- b) vývoji stavu pracovních sil v podniku,
- c) výzvách a upozorněních odůvodňujících výpověď podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce,
- d) postupu při rekvalifikaci zaměstnanců a o spolupráci s příslušnými orgány státní správy v souvislosti s prováděním útlumových programů.

**11.3.2** V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob poskytování informací, popřípadě právo na informace rozšířit o další případy.

## **11.4 Právo kontroly**

---

<sup>2</sup> § 9 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

**11.4.1** Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů (§ 321 zákoníku práce) a nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 322 zákoníku práce) v podniku zaměstnavatele vykonávají funkcionáři a pověření zaměstnanci odborového svazu, jeho příslušného člena a odborové organizace.

**11.4.2** Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu a jeho příslušného člena vstup na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a této smlouvy, a to za stejných podmínek jako služební návštěvám. To platí i pro jejich odborné poradce.

**11.4.3** Funkcionářům odborové organizace pověřeným činností podle odstavce 1 zaměstnavatel zabezpečí na své náklady příslušné proškolení a v dohodě s odborovou organizací poskytne bezplatně vybavení potřebné k výkonu této činnosti.

## KAPITOLA 12

### Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

#### 12.1 Materiální a personální zabezpečení

**12.1.1** Zaměstnavatel na svůj náklad vytvoří odborové organizaci pro výkon práv a povinností v pracovněprávních vztazích podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Za tím účelem zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě odborové organizaci:

- a) poskytne místnosti vybavené běžným nábytkem, telefonem, rozmnožovací technikou s přístupem na internet včetně jejich údržby a oprav,
- b) umožní využívání právních předpisů a odborné literatury, které má k dispozici,
- c) zabezpečí vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se funkcionářů a zaměstnanců odborové organizace.

**12.1.2** Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu poskytne na žádost odborové organizace zaměstnavatel zaměstnanci zvolenému odborovou organizací do příslušné funkce. V ostatních případech pracovní volno poskytne rovněž na žádost odborové organizace zaměstnanci pověřenému touto organizací k příslušné činnosti. Tím nejsou dotčeny povinnosti zaměstnance, kterému má být pracovní volno poskytnuto (§ 206 zákoníku práce).

#### 12.2 Účast na jednáních

**12.2.1** Zaměstnavatel na žádost odborové organizace zabezpečí účast svých odpovědných zástupců na jednání příslušných odborových orgánů k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

**12.2.2** Zaměstnavatel umožní po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborové organizace při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závažných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.

## Část IV.

## **Práva a povinnosti účastníků smlouvy**

### **KAPITOLA 13**

#### **13.1 Základní ustanovení**

**13.1.1** Účastníci smlouvy se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhého účastníka této smlouvy a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům, zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.

**13.1.2** Ve věcech, které by zásadním způsobem mohly ovlivnit podnikatelské prostředí v odvětví a tím i zaměstnanost, budou účastníci smlouvy postupovat vůči příslušným státním i dalším orgánům a organizacím společně.

**13.1.3** Účastníci smlouvy se shodli na potřebě předcházet účinnými opatřeními vzniku nemocí z povolání, zejména poskytováním preventivně léčebných procedur ve vlastních nebo jiných zařízeních a organizováním rekondičních pobytů.

**13.1.4** Zaměstnavatelský svaz podpoří, aby v podnicích jeho členů byly vytvářeny potřebné formy ke krytí sociálních potřeb (např. sociální fondy), jakož i podmínky pro placení příspěvku nebo jeho části na penzijní připojištění se státním příspěvkem za zaměstnance těchto podniků.

**13.1.5** Zaměstnavatelský svaz v rozsahu své působnosti bude působit, aby zaměstnavatelé v něm sdružení svým zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, umožnili

- a) splácení půjček sociální a stabilizační povahy ve výši stanovené ve smlouvě o poskytnutí půjčky;
- b) odklad plnění peněžitých závazků po dobu, po kterou je zaměstnanec veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, s výjimkou náhrady škody způsobené úmyslně.

**13.1.6** Účastníci smlouvy se dohodli, že v případě zrušení bez náhrady zákona č. 62/1983 Sb., o věrnostním přídatku horníků, zákona č.98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění zákona č.160/1989 Sb., nařízení vlády ČSSR č.67/1983 Sb., kterým se provádí zákon o věrnostním přídatku horníků, budou obě strany jednat o možnostech náhradního řešení.

#### **13.2 Kontrola plnění smlouvy**

**13.2.1** Plnění smlouvy jsou účastníci oprávněni kontrolovat průběžně po celou dobu její účinnosti. Za tím účelem si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole.

**13.2.2** Vyhodnocení plnění této smlouvy bude prováděno účastníky smlouvy pololetně na společném jednání, jehož obsah bude zachycen v písemném protokolu. O výsledku hodnocení budou zaměstnanci informováni společným prohlášením, zejména prostřednictvím tisku zaměstnavatele a odborářského tisku nebo jiným vhodným způsobem. Součástí této kontroly bude dohoda nebo návrhy na řešení případných neplnění smlouvy.

#### **13.3 Řešení sporů**

**13.3.1** Účastníci smlouvy vyjadřují shodnou vůli účinně napomáhat při smírném řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru, vyplývající ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, sporů o individuální nároky z této smlouvy a podnikových kolektivních smluv (dále jen "pracovní spory"). Proto zřizují Smírčí výbor, který na návrh odborové organizace nebo zaměstnavatele pracovní spor projedná ve smírčím jednání.

**13.3.2** Ve smírčím jednání se projednají pracovní spory, mimo spory o skončení pracovního poměru, jen pokud pracovní poměr, za jehož trvání sporný nárok vznikl, dosud trvá a účastníci pracovního sporu s tímto postupem souhlasí.

**13.3.3** Stanovisko Smírčího výboru má pro účastníky pracovního sporu doporučující povahu.

**13.3.4** Ve smírčím jednání se projednají i spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (kolektivní spory<sup>3</sup>).

**13.3.5** Jednání Smírčího výboru se řídí těmito zásadami:

- a) čtyřčlenný výbor je jmenován ad hoc, přičemž každý účastník této kolektivní smlouvy má právo jmenovat dva členy
- b) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
- c) cílem jednání je pomoci účastníkům sporu nalézt smírné řešení sporu,
- d) závěrem výbor zpracuje pro účastníky sporu návrh na řešení sporu nebo konstatuje, že se na řešení sporu neshodla,
- e) nebude-li účastníky sporu návrh na řešení sporu akceptován do 7 dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
- f) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu podle platných právních předpisů, tedy u pracovních sporů žalobou a u kolektivních sporů postupem podle § 11 až 14 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.

## **Část V.**

### **Závěrečná ustanovení**

#### **KAPITOLA 14**

##### **14.1 Změna smlouvy**

**14.1.1** Změnu smlouvy je oprávněn navrhnout každý z účastníků po celou dobu její účinnosti. Návrh musí být učiněn písemně a řádně doručen.

**14.1.2** V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato smlouva nebo vztahů upravených touto smlouvou, zahájí účastníci smlouvy bez odkladu vyjednávání o změně této smlouvy.

---

<sup>3</sup> § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

**14.1.3** Při změně smlouvy se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání).

**14.1.4** Změnu smlouvy lze provést jen po vzájemné dohodě a pouze písemnou formou.

**14.1.5** Účastníci smlouvy se dohodli, že bod 3.1.1 této smlouvy se může změnit vždy ke dni 1. ledna každého kalendářního roku po celou dobu účinnosti smlouvy.

#### **14.2 Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy**

**14.2.1** Účastníci zahájí jednání o nové kolektivní smlouvě nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této smlouvy. Stejně se bude postupovat i při změně smlouvy podle bodu 14.1.5.

#### **14.3 Účinnost smlouvy**

**14.3.1** Smlouva se uzavírá s účinností od 1. března 2007 do dne účinnosti nové smlouvy, nejdéle však do 31. prosince 2009.

#### **14.4 Vyhotovení smlouvy**

**14.4.1** Odborový svaz se zmocňuje k vyhotovení smlouvy v potřebném počtu výtisků tak, aby účastníci smlouvy mohli do 15 dnů od jejího uzavření s obsahem smlouvy seznámit odborové organizace, zaměstnavatele a zaměstnance.

V Praze dne 14.3.2007

Za zaměstnavatelský svaz:

Za odborový svaz

-----  
Ing. Zdeněk Osner, CSc.  
předseda představenstva

-----  
P. Miroslav Tlapák  
předseda svazu

**Příloha KSVS – charakteristiky tarifních stupňů**

Příloha obsahuje přehled typických a nejčtenějších povolání, profesí a funkcí v jednotlivých tarifních stupních. Konkrétní zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně se řídí katalogem prací platným u příslušného zaměstnavatele.

<b>Tarifní Stupeň</b>	<b>Charakteristika</b>	<b>Přehled povolání, profesí</b>
1	Vykonávání jednoduchých prací s běžnou fyzickou a malou smyslovou zátěží, jejichž charakter nevyžaduje speciální kvalifikační požadavky	uklízeč laborant koupelník pomocný dělník manipulační dělník
2	Vykonávání rutinních pomocných nebo přípravných prací, obsluha jednoduchých zařízení	báňský úpravář obsluha DPD včetně úpravny dělník na povrch hornických provozů obsluha čerpadel provozní zámečnick provozní elektrikář manipulační dělník skladník hradlař
3	Vykonávání základních odborných prací zejména při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení. Vykonávání základních odborných administrativních prací	provozní elektrikář provozní zámečnick přestavbář obsluha DPD včetně velkstroje kolejář železničář obsluha strojního zařízení administrativní pracovník
4	Vykonávání běžných odborných prací při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení. Vykonávání běžných odborných administrativně-technických prací	provozní elektrikář provozní zámečnick klapkař řidič důlních mechanismů řidič pracovních strojů řidič silničních motorových vozidel vulkanizér strojník úpravárenského zařízení železničář vlakvedoucí administrativně technický pracovník sekretářka dokumentátor
5	Vykonávání složitých odborných prací při obsluze, opravách a údržbě strojů a zařízení, případně řízení prací. Zabezpečování části administrativně technických agend	horník provozní elektrikář provozní zámečnick řidič důlních mechanismů řidič silničních motorových vozidel řidič pracovních strojů strojvedoucí

		vulkanizér referent technický pracovník
6	Vykonávání vysoce odborných prací při obsluze, údržbě a opravách složitých strojů a zařízení, případně řízení prací. Vykonávání odborných ekonomických a technických prací s dílčí částí agend	horník provozní elektrikář provozní zámečnick řidič velkstroje mechanik elektronických zařízení mechanik měřících a regulačních zařízení účetní referent technický pracovník
7	Řízení a specializované práce při obsluze, opravách a údržbě nejsložitějších zařízení. Samostatné zajišťování odborných technickohospodářských činností	řidič velkstroje mechanik elektronických zařízení ekonom úseku účetní referent technický pracovník mechanik revírník kombajnér střelmistr (v plynujících dolech)
8	Samostatné zajišťování složitých odborných technickohospodářských činností, organizování a řízení práce na určeném úseku činnosti	revírník mistr revírník referent technický pracovník ekonom
9	Komplexní zajišťování a případné řízení náročných a rozsáhlých technickohospodářských činností	vedoucí úseku revírník referent ekonom technický pracovník
10	Komplexní zajišťování a řízení velmi složitých technickohospodářských činností	vedoucí úseku referent technický pracovník specialista
11	Řízení složitých systémů a agend s vysokou mírou odpovědnosti	vedoucí oddělení vedoucí odboru specialista