



SPRÁVA A ÚDRŽBA SILNIC JIHOČESKÉHO KRAJE



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2017

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi základními organizacemi odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy při SÚS Jihočeského kraje (zastoupeny předsedy organizací) a Správou a údržbou silnic Jihočeského kraje (jednající ředitelem organizace)

Obsah kolektivní smlouvy

A. Základní ustanovení

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Rovné zacházení, zákaz diskriminace
- A.3. Rozsah platnosti a účinnosti
- A.4. Všeobecná ustanovení
- A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
- A.6. Závazky zaměstnavatele
- A.7. Právo spolurozhodování
- A.8. Právo na projednání
- A.9. Právo na informování
- A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů
- A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A.12. Zaměstnanost

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru
 - B.1.1. Pracovní poměr na dobu určitou
- B.2. Pracovní podmínky
- B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B.4. Ukončení pracovního poměru

Sociální oblast

- C.1. Pracovní doba
- C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno
- C.3. Zdravotní péče
- C.4. Závodní stravování
- C.5. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C.6. FKSP (vyhláška č. 114/2002 Sb. v platném znění)
- C.7. Ostatní sociální služby

Zásady pro poskytování platu

- D.1. Základní principy odměňování**
- D.2. Základní plat – platové tarify**
- D.3. Zařazování zaměstnanců**
- D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění**
- D.5. Odměna za pracovní pohotovost**
- D.6. Plat při výkonu jiné práce**
- D.7. Náhrada platu při prostoji**
- D.8. Odměny za práci při mimořádných událostech**
- D.9. Fond odměn**
- D.10. Cestovní náhrady**
- D.11. Průměrný výdělek**
- D.12. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- E.1. Závazky zaměstnavatelů**
- E.2. Závazky Odborového svazu**

Oblast pracovněprávní

- F.1. Pracovní řád**
- F.2. Právní a znalecká pomoc**
- F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům**
- F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům**

Závěrečná ustanovení

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy, je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato kolektivní smlouva je závazná pro - Správu a údržbu silnic Jihočeského kraje (dále jen **zaměstnavatel**) na straně jedné a pro všechny zaměstnance organizované v ZO OS závodu České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor při SÚS JčK (dále jen **odborová organizace**), jakož i pro ostatní zaměstnance SÚS JčK ve smyslu § 24 Zákoníku práce v platném znění (dále jen ZP), na straně druhé .

A.2. Rovné zacházení, zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, budou mít rovné zacházení, nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy žádného ze zaměstnanců, z důvodů uvedených v §§ 16 a 17 ZP.

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2017. Platnost smlouvy je podmíněna podpisem všech smluvních stran.
2. Práva sjednaná v této kolektivní smlouvě jsou závazná pro obě strany, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání.
2. Tato kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až § 341 ZP) .
3. Kterákoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy ZV základních organizací, a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 ZP).

A.6. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje :

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.

3. Projednávat a informovat odborovou organizaci a spolurozhodovat s odborovou organizací o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
4. Podávat odborové organizaci nebo jejímu zástupci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.
5. Projednat případy stanovené zákonem a touto kolektivní smlouvou způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace a jí pověřený orgán spolurozhodují v případech stanovených zákonem a v otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě.

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců na rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem.
3. Při stanovení přidělu do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.

A.8. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s ní zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 ZP) projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřízení a provoz zařízení sloužících k rekreaci zaměstnanců, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy 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. Zápis o jednání vyhotoví zástupce zaměstnavatele.

A.9. Právo na informování

1. Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 ZP). Zaměstnavatel bude v dohodnutých termínech (dvakrát ročně-ředitel organizace nebo jím pověřený zástupce) informovat ZO OS o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovostí a o stavu pracovních sil.
2. 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.

A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatel podle provozních možností poskytuje odborové organizaci na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniku, kterou mají k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb (§ 277 ZP).

2. Zaměstnavatel po dohodě se ZO OS uhradí, pokud má pracoviště i mimo sídlo, nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři na těchto pracovištích.
3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytne zaměstnavatel pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele, nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu v rozsahu maximálně 5 pracovních dní v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
4. 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 platu. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení, pořádaném odborovou organizací, nebo OS, pracovní volno v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovou organizací.
2. Každý zaměstnanec, který splňuje kvalifikační podmínky pro danou pracovní pozici (D,THP) má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav, termín uvolnění pracovního místa, termín předpokládaného nástupu a termín předání uvolněného pracovního místa příslušnému úřadu práce.

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatel se zavazuje jednou za rok informovat odborový orgán o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru s tím, že odborový orgán má možnost požádat o tyto informace i v průběhu roku.
2. Zaměstnavatel je povinen výpověď podle § 52 ZP a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP 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 ZP, zaměstnavatel bude odborovou organizací předem písemně informovat a projedná tyto změny 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně informovat odborovou organizací. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 ZP. 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 projedná vedení organizace spolu s odborovou organizací tuto věc individuálně.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti

místo výkonu práce

den nástupu do práce

dohodnuté platové podmínky

další podmínky, které budou dohodnuty závazně při uzavření pracovní smlouvy

Zkušební doba je upravena § 35 Zákoníku práce v platném znění.

B.1.1. Pracovní poměr na dobu určitou § 39 zákoníku práce

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, lze pracovní poměr opakovaně uzavírat na dobu určitou.

Podmínky pro opakované uzavírání - řetězení pracovního poměru na dobu určitou:

- a) vymezení okruhu: zimní a letní údržba silnic
- b) pravidla pro opakování: sezonní práce při úklidu silnic, oprava značení
- c) zimní údržba, funkce: řidič nákladních motorových vozidel, traktorista,
letní údržba, funkce: silničář
- d) období: zimní údržba 1. 11. – 31. 3., letní údržba 15. 6. – 15. 9.

Zaměstnavatel v souladu s § 305 ZP vyhotoví vnitřní předpis o zpracování výplat a personální agendy.

B.2. Pracovní podmínky

Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, při přijímání nebo propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovní právními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, v souladu s §§ 231 až 235 ZP, 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.

2. V případě podle bodu 1. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením. V případě bodu 1.b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

B.4. 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 podle § 67 ZP náleží odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
a) do 10 let	trojnásobek
b) 10 let a více	čtyřnásobek
c) 20 let a více	pětinásobek
d) 30 let a více	šestinásobek

Do doby trvání pracovního poměru se započítávají pouze léta trvání pracovního poměru v oboru silničního hospodářství a v organizacích silničního hospodářství, jejichž zřizovatel je Jihočeský kraj.

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné (odměna) ve stejné výši jako v bodě B.4. 1.
Zaměstnanci nepřísluší toto odstupné pokud pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost v důsledku úrazu vzniklého zaviněnou účastí ve rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.
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. Odstupné zaměstnanci nepřísluší zproští-li se zaměstnavatel zcela své odpovědnosti dle § 270 odst. 1 zákoníku práce.
4. Pokud zaměstnanci, se kterým byl takto ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka z FKSP, bude zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů. V ostatních případech ukončení pracovního poměru bude vyžadováno uhradit zbytek půjčky ke dni ukončení pracovního poměru.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

po skončení ZDS, se stanovením 37,5 hodinové pracovní doby v nepřetržitém pracovním režimu – vrátní, recepční.

Přestávka v práci na jídlo a oddech je čerpána v přiměřené době bez přerušení provozu a je započítána do pracovní doby.

Ředitelství

Směna	Začátek	Konec
Denní směna	7,00	19,00
Noční směna	19,00	7,00

během ZDS

Po-Pá	7.00 – 19.00	19.00 – 7.00
Sobota	volno	
Neděle	-	19.00 – 7.00

Závody

Směna	Začátek	Konec
Denní směna	6,00	18,00
Noční směna	18,00	6,00

během ZDS – pokud je to efektivní a z provozních důvodů možné

Po-Pá	6.00 – 18.00	18.00 – 6.00
Sobota	volno	
Neděle	-	18.00 – 6.00

Pevná pracovní doba

- dělnické profese
- THP, kteří nemají povolenou pružnou pracovní dobu

zimní pracovní doba (od 1. 10. do 30. 4.) začátek - 7,00 hod. konec – 15,30 hod.

letní pracovní doba (od 1. 5. do 30. 9.) začátek - 6,00 hod. konec - 14,30 hod.

Ředitelé závodů mohou svým rozhodnutím posunout letní pracovní dobu- rozmezí od 1.4. do 30.9.

Přestávka na jídlo a oddech se stanovuje v délce 30 minut (od 10.00 hod. – 12.00 hod).

U pracovníků zařazených v zimní údržbě se pracovní doba řídí schváleným operačním plánem zimní údržby.

Od rozpisu směn stanovených RŘ č. 19/2015 Organizace zimní údržby (nebo RŘ je nahrazujícím) ke zlepšení zabezpečení sjízdnosti a organizace zimní údržby se lze, při změně klimatického vývoje, též odchýlit na delší dobu za těchto podmínek:

- zaměstnanec bude s rozvrhem pracovní doby seznámen minimálně 2 dny před jejím zahájením

V nezbytném případě, ke zmírnění důsledků nepříznivých klimatických podmínek, lze pracovní dobu a směnu upravit tak, aby byl zabezpečen hospodářský chod státu a služby obyvatelstvu – sjízdnost komunikací za těchto podmínek:

- změna bude zaměstnanci oznámena minimálně 24 hodin dopředu
- zaměstnanec dá ke změně souhlas
- bude zabezpečena přestávka mezi směnami a týdenní odpočinek dle NV č. 589/2007 Sb. v platném znění, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě
- v případě, že dojde přesunem směny k nenaplnění pracovního fondu pracovní doby zaměstnance, bude toto zaměstnavatelem považováno za překážku v práci ze strany zaměstnavatele a zaměstnanci bude vyplacena náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku

Od rozpisu směn stanovených operačním plánem ke zlepšení zabezpečení sjízdnosti komunikací se lze též odchýlit na delší období za těchto podmínek:

- zaměstnanec bude s rozvrhem pracovní doby seznámen minimálně 2 dny před jejím zahájením
- rozvrh směn bude zaměstnanci předložen na celé období
- bude zabezpečena přestávka mezi směnami a týdenní odpočinek podle NV č. 589/2007 Sb. v platném znění, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě

Výše uvedená ustanovení se vztahují i na závady ve sjízdnosti komunikací v letním období způsobené povětrnostními vlivy a to záplavami, bouřemi apod. tato dohoda se uplatní pouze v případě, že k zajištění sjízdnosti komunikací je nezbytný počet sil a prostředků v rámci rozpisu pohotovosti (BESIP) nedostatečný.

Pružná pracovní doba (celoročně)

- ředitelství SÚS JčK
- ředitel závodu
- THP závodu na základě písemného souhlasu ředitele závodu

Bližší podmínky stanovuje platné rozhodnutí ředitele Pracovní doba zaměstnanců SÚS JčK.

Pružná pracovní doba se skládá:

- a) základní pracovní doby, kdy zaměstnanci mají povinnost být na pracovišti

Základní pracovní doba

Dny	Začátek	Konec
Pondělí	7,30	14,30
Úterý	7,30	14,30
Středa	7,30	14,30
Čtvrtek	7,30	14,30
Pátek	7,30	14,00

- b) volitelné pracovní doby, kdy si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby v tomto časovém úseku

Volitelná pracovní doba v daném roce

Dny	Rozpětí volitelné pracovní doby	Rozpětí volitelné pracovní doby
Pondělí	6,00-7,30	14,30-16,00
Úterý	6,00-7,30	14,30-16,00
Středa	6,00-7,30	14,30-16,00
Čtvrtek	6,00-7,30	14,30-16,00
Pátek	6,00-7,30	14,00-16,00

1. Pružné rozvržení pracovní doby s v souladu s § 85, odst. 5 ZP v platném znění **neuplatňuje** (v těchto případech je stanovena pevná délka směny v zimním období 7:00 – 15:30 hod. a v letním období 6:00 – 14:30 hod.)
 - a) při čerpání celodenní dovolené zaměstnance
 - b) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění
 - c) při překážkách v práci na straně zaměstnavatele
 - d) při celodenním vyšetření nebo ošetření zaměstnance

V zájmu zaměstnanců, z důvodu jejich možnosti lepšího využití a organizování pracovní doby, i s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele, se pružné rozvržení pracovní doby uplatňuje i při pracovní cestě zaměstnance.

2. Na žádost zaměstnance může zaměstnavatel ve výjimečných případech povolit jinou úpravu pracovní doby (popřípadě dohodnout kratší pracovní dobu).

3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb. v platném znění, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (Hlava II- §§ 10,11 a 12).
4. 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.
5. Vyrovnávací období je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích.
6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin. Délka směny členů osádky nákladního vozidla může činit nejvýše 13 hodin a pro zaměstnance pracující v noční době nejvýše 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Noční práce je práce konaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 ZP v platném znění).

C.2. Dovolena na zotavenou a pracovní volno

1. Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 2 ZP). Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v zákoníku práce tyto:
 - a) doba účasti v zákonné stávce
 - b) doba výluky.
2. Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.
3. Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce ženám a osamělým mužům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
4. Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují nad rámec těchto předpisů, s náhradou platu :
 - o 9 dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
 - o 1 den při úmrtí manžela/manželky, druhá/družky nebo dítěte,
 - o 1 den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,

- na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.
- 5. Zaměstnavatel poskytne matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady platu v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
- 6. Závody zpracují plány dovolených do konce března a 70% dovolených bude umožněno čerpat pracovníkům v letních měsících (červenec, srpen). Po dohodě s ředitelem závodu a odborovou organizací bude možno čerpat část dovolené formou celopodnikové dovolené a to ve výši až 15 dnů. Při této formě musí být zajištěny základní činnosti závodu. Sedm dnů dovolené je možno vyčerpat po půl dnech. Čerpání dovolené podle zákona č. 262/2006 Sb. § 218 v platném znění je zaměstnavatel povinen určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanec právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance (nemoc, mateřská či rodičovská dovolená) nebo naléhavé provozní důvody. Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- 7. Indispoziční volno : zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dva dny mimořádného placeného volna, tzv. indispoziční volno. Indispoziční volno náleží zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a bude poskytnuto až po ukončení zkušební doby, nelze čerpat při pohotovosti. Indispoziční volno bude placeno ve výši 100% průměrného výdělku dle zákoníku práce.

C.3. Zdravotní péče

1. Provedení pracovnělékařské prohlídky je zaměstnavatelem považováno za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů ve smyslu § 274 odst. 1 první věty zákoníku práce. Zaměstnavatel uhradí nezbytné náklady spojené s preventivní pracovnělékařskou prohlídkou včetně nákladů na jízdné a stravné.
2. Zaměstnavatel zajistí a uhradí zaměstnancům vstupní, periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky po skončení rizikové práce ve lhůtách stanovených vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
3. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na mimořádné pracovnělékařské prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení, nebo k plnění pracovních úkolů mimo běžně prováděné činnosti např. práce s azbestem apod.
4. Zaměstnavatel uhradí pracovníkům v možném ohrožení očkování proti klíšťové encefalitidě do výše Kč 500,-/ rok, pokud toto očkování není hrazeno ze zdravotního pojištění.
5. Zaměstnavatel zajistí a uhradí mimořádné pracovnělékařské prohlídky, o které zaměstnanec požádá. Posuzování zdravotní způsobilosti k práci řeší RŘ organizace Posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

C.4. Závodní stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn. Zaměstnavatel poskytne strážníkovi za

sníženou cenu jen jedno hlavní jídlo denně. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky.

Hodnota stravenky je 80,-- Kč.

Pokud strážník vykonává práci pro organizaci déle než 11 hodin v úhrnu s přestávkou na práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce, v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě, poskytne mu zaměstnavatel další stravenku v hodnotě 80,-- Kč.

Zaměstnanec hradí cenu surovin sníženou o příspěvky zaměstnavatele (§ 236 ZP).

Bývalým zaměstnancům – důchodcům **nemůže** zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.

2. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel dle svých možností.

C.5. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP se odkládá 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.6. FKSP (vyhláška č. 114/2002 Sb. v platném znění)

Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a příslušný odborový orgán, bude tvořen dle platné právní úpravy, od 1. 1. 2017 ve výši 2 %.

Zaměstnavatel spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracují zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady jsou součástí této podnikové kolektivní smlouvy.

C.7. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům:
 - prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby,
 - prodej odpadového dřeva a ovoce
2. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání:
 - a) do výše 1 000,-- Kč/rok zaměstnancům vykonávajícím profesi
 - řidič nákladních motorových vozidel, silničář
 - traktorista, silničář
 - automechanik, řidič nákladních motorových vozidel
 - a zaměstnancům, kteří využívají pro svou práci osobní služební automobil
 - podmínkou je, že se pojištění vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením dopravního prostředku zaměstnavatele
 - b) do výše 500,-- Kč/rok všem ostatním zaměstnancům

Příspěvek se může poskytnout až po zkušební době zaměstnance.

3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. d) a e) ZP odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, zaměstnavatel mu může poskytnout z prostředků FKSP nevratnou sociální výpomoc v maximální částce 5 000,- Kč. O poskytnutí nevratné sociální výpomoci rozhoduje ředitel závodu a zástupci odborové organizace.

D.Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

Odměňování zaměstnanců organizací, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva se řídí:

- zákonem č. 262/2006 Sb., ZP v platném znění
- zaměstnavatel se zavazuje, že bude postupovat podle Nařízení vlády č. 564//2006 Sb. v platném znění a platné legislativy v roce 2017. Rozhodnutí ředitele: Platový předpis upravuje odměňování zaměstnanců SÚS JčK.

Zaměstnavatel se zavazuje, že v roce 2017 učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2017 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D), na které se vztahuje tato KS, minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2017 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2016

Obě smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2017 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečností, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této KS, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2017.

D.2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních jsou stanoveny v příloze č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění (od 1.11.2016)

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance
uvedené v § 5 odst. 1
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 270	7 900	8 550	9 270	10 060	10 910	11 840	12 840	13 920	15 120	16 400	17 780	19 270	20 910	22 710	24 620
2	do 3 let	7 540	8 180	8 880	9 630	10 440	11 320	12 280	13 320	14 460	15 680	17 020	18 450	20 010	21 710	23 560	25 550
3	do 4 let	7 830	8 490	9 220	9 990	10 850	11 750	12 740	13 830	15 000	16 280	17 660	19 150	20 770	22 530	24 470	26 510
4	do 6 let	8 130	8 810	9 570	10 370	11 260	12 200	13 230	14 360	15 580	16 900	18 330	19 870	21 540	23 370	25 390	27 510
5	do 9 let	8 440	9 150	9 940	10 760	11 670	12 650	13 730	14 890	16 170	17 550	19 020	20 620	22 360	24 250	26 340	28 550
6	do 12 let	8 760	9 490	10 310	11 180	12 120	13 140	14 240	15 460	16 770	18 200	19 750	21 400	23 210	25 170	27 340	29 620
7	do 15 let	9 090	9 870	10 700	11 600	12 590	13 630	14 790	16 030	17 400	18 890	20 490	22 210	24 080	26 130	28 370	30 740
8	do 19 let	9 440	10 250	11 100	12 030	13 070	14 150	15 340	16 640	18 060	19 600	21 260	23 040	24 990	27 110	29 430	31 900
9	do 23 let	9 790	10 630	11 540	12 500	13 560	14 690	15 940	17 280	18 760	20 360	22 060	23 900	25 930	28 130	30 550	33 100
10	do 27 let	10 170	11 030	11 960	12 960	14 080	15 240	16 550	17 930	19 460	21 130	22 910	24 820	26 910	29 190	31 680	34 360
11	do 32 let	10 560	11 470	12 420	13 450	14 610	15 810	17 190	18 610	20 190	21 930	23 760	25 770	27 930	30 290	32 890	35 650
12	nad 32 let	10 960	11 900	12 900	13 970	15 160	16 400	17 830	19 310	20 960	22 750	24 660	26 730	28 980	31 440	34 130	36 990

D.3. Zařazování zaměstnanců

Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a nálehavosti. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3, odst. 3) i do vyšší platové třídy a to na dobu

a) až na dobu 4 roků

b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 a podle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění.

Zaměstnavatel v souladu s § 305 zákoníku práce stanoví platová práva zaměstnanců ve vnitřním platovém předpisu.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

Příplatek za vedení podle § 124 ZP v platném znění:

a) ŘEDITELSTVÍ	stupeň řízení	%	7. třída	8.třída	9.třída	10.třída	11.třída	12. třída
Pracovní zařazení			17 830	19310	20960	22750	24660	26730
vedoucí kontrolního oddělení	1	5-30					1233-7398	
náměstek PÚ	1	5-30						1337-8019
náměstek TSÚ	2	15-40						4010-10692
vedoucí odd. veřejných zakázek	1	5-30					1233-7398	
vedoucí odd. tech.přípravy staveb	1	5-30					1233-7398	
vedoucí odd. majetkové správy	1	5-30					1233-7398	
náměstek EÚ	2	15-40						4010-10692
vedoucí odd.FIS	1	5-30					1233-7398	
vedoucí PaM	1	5-30					1233-7398	
technik PÚ, správce budov a IT	0	5-15				1138-3413		

b) ZÁVODY	stupeň řízení	%	7. třída	8.třída	9.třída	10.třída	11.třída	12. třída
Pracovní zařazení			17830	19310	20960	22750	24660	26730
ředitel závodu	3	20-50						5346-13365
provozní náměstek závodu	3	20-50					4932-12330	
vedoucí cestmistr	2	15-40				3413-9100		
cestmistr	1	5-30			1048-6288			

vedoucí dopravy a techn. zabezpečení	2	15-40			3413-9100		
mistr dílen, referent techn. zabezpečení	1	5-30		1048-6288			
mostmistr závodu, správce budov	0	5-15			1452-3413		
vedoucí TSÚ	1	5-30				1233-7398	
vedoucí ekonomického úseku	2	15-40				3699-9864	
hlavní účetní	1	5-30			1138-6825		

vedoucí směny – četař	stupeň řízení 0	rozpětí 5-15 %	
3. třída	4. třída	5. třída	6. třída
12900	13970	15160	16400
645 -1 935	699-2096	758-2274	820-2460

Osobní příplatek

Ředitelé závodů a vedoucí pracovníci na ředitelství jsou povinni 2 x ročně (k 1. 4. a 1. 11.) příslušného roku provést kontrolu a popřípadě úpravy platového ohodnocení svých podřízených pracovníků.

Součástí návrhu na změnu osobních příplatků bude písemné ohodnocení jednotlivých pracovníků.

- příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131 ZP, odst. 1.).
- zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 ZP, odst. 2.).

Příplatek za noční práci

V souladu s § 125 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příplatek, a to ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v sobotu a neděli

V souladu s § 126 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek, a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

V souladu s § 127 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas zvýšení platu, a to příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, příslušné zvýšení zaměstnanci nepřisluší.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

- v souladu s § 135 ZP, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek,
- zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna,

- zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 564/2006 v platném znění)

V podmínkách SÚS JčK se stanovuje zvláštní příplatek v rámci rozpětí dle NV č. 564/2006 Sb. § 8, příloha č. 6 v platném znění

I. skupina. bod 1

recepčním - vrátným, pracovníkům ochrany majetku a osob

Zaměstnancům, pracujícím na základě pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti, (včetně tzv. střídačů) přísluší zvláštní příplatek za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu ve výši 900,- Kč /měsíčně.

II. skupina. bod 8

ředitelům závodů, provozním náměstkům závodů, vedoucím cestmistrům, provoznímu náměstkovi ředitelství

Zaměstnancům přísluší zvláštní příplatek za soustavný výkon kontroly a dozoru na pozemních komunikacích v silniční dopravě při nepřerušeném silničním provozu ve výši 2 000,- Kč/měsíčně.

cestmistrům, vedoucím TSÚ a pracovníkům profese: mostmistr závodu, správce budov
Zaměstnancům přísluší zvláštní příplatek za soustavný výkon kontroly a dozoru na pozemních komunikacích v silniční dopravě při nepřerušeném silničním provozu ve výši 1 600,-Kč/měsíčně.

III.skupina. bod 8

silničním dělníkům, řidičům do 3,5 t (stavebním dělníkům, zedníkům, značkařům, traktoristům)

Zaměstnancům přísluší zvláštní příplatek za údržbu (běžná, souvislá, zimní) a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu ve výši 3 100,- Kč /měsíčně.

řidičům nad 3,5 t

Zaměstnancům přísluší zvláštní příplatek za údržbu (běžná, souvislá, zimní) a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu ve výši 3 500,- Kč /měsíčně.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117, 128 ZP v platném znění) obsluha stroje na frézování trhlin na komunikaci

Příplatek za výkon rizikové práce v kategorii IV. se vyplácí paušálně za měsíc, pokud tuto práci v průběhu měsíce vykoná v trvání 1 hodiny a výše. Výše příplatku ve ztíženém prostředí činí 1 000,- Kč (§ 7, NV č. 564/2006 Sb. v platném znění).

D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP v platném znění)

1. Pracovní pohotovostí 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 na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)

D.6. Plat při výkonu jiné práce (§ 139 ZP v platném znění)

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

D.7. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP v platném znění)

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou 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 plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
3. Vymezí-li zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci (např. z důvodu přechodných odbytových potíží, z technologických důvodů v období s nižší spotřebou práce atp.), jde o jinou překážku v práci na straně organizace, při níž přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.

2. Závody vypracují seznamy pracovníků, kteří se podíleli na likvidaci mimořádných kalamitních situací.

Výši odměny určuje ředitel organizace nebo ředitel závodu podle počtu odpracovaných hodin.

D.9. Fond odměn

Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.

D.10. Cestovní náhrady

V souladu s § 176 ZP, určuje se výše stravného při pracovních cestách a to v maximální výši rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 písm. a) až c). Poskytování cestovních náhrad u SÚS JČK se stanovuje ve vnitřním předpisu.

D.11. Průměrný výdělek

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

D. 12. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti

Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší jedenkrát za rok náhrada platu i za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti. Tato náhrada platu přísluší za ty dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními, včetně svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada platu. Náhrada platu činí 60% průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady platu se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, jaký je uveden v § 192, odst. 2 Zákoníku práce.

Náhrada se neposkytuje při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

E: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatel je povinen 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. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen 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. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhl. MZd č. 432/2003 Sb., v platném znění, 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. Zaměstnavatel 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. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborovou organizací nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 ZP. Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrného platu.
6. Zaměstnavatel 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. Zaměstnavatel na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb zpracují závazný plán s termínářem nápravných opatření.
8. Zaměstnavatel 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. Zaměstnavatel ve spolupráci se poskytovatelem pracovnělékařských služeb povedou evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst.1 písm.a) ZP.
10. Zaměstnavatel bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst.1a 2 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících 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. Zaměstnavatel bude 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. Zaměstnavatel ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem zajistí postup při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a budou si počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105 odst. 1 ZP.
13. Zaměstnavatel si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 269, 271k a 271r ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., v platném znění, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasilá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašle zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací do 30-ti dnů na Odborový svaz.
14. Zaměstnavatel 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 je 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. Toto je řešeno smluvním vztahem s pojišťovnou KOOPERATIVA, dle vyhlášky 125/1993 Sb. v platném znění o zákonném pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání)

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. Paušální částka se stanovuje v Rozhodnutí ředitele Pro poskytování ochranných pracovních prostředků.

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, 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. Dodržování povinnosti podle § 106 ZP.

F. Oblast pracovně právní

F.1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydá nový Pracovní řád, je povinen si vyžádat předchozí souhlas odborové organizace.

F.2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatel může 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 kolektivní smlouvy (popř. KSVS), ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace a odborová organizace.
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 15ti 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.

- Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

- Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy ustavují smluvní strany komisi.
- Komise je složena ze tří zástupců za každou smluvní stranu.
- Komise se schází z podnětu jedné ze stran nebo při postoupení sporu ve smyslu ustanovení F.3. odst. 3. s cílem vyřešit předmět sporu do 30ti dnů ode dne doručení.
- Při řešení sporů ve věci plnění ustanovení kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a sporů o výklad kolektivní smlouvy, se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato většinou hlasů.

5. Seznam členů komise

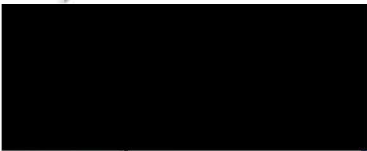
Závod České Budějovice 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Český Krumlov 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Jindřichův Hradec 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Písek 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Prachatice 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Strakonice 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník
Závod Tábor 1. ██████████ 2. ██████████ 3. ██████████	Za SÚS JČK 1. Ředitel 2. Náměstek EÚ 3. Podnikový právník

Závěrečná ustanovení

- Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.


2. O změně či doplnění této kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava vyšší kolektivní smlouvy, vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v podnikových kolektivních smlouvách. V ostatním platí smluvní volnost stran.
4. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, účinná je od **1. ledna 2017 do 31. prosince 2017**. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2016, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. března 2018.
5. Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V Českých Budějovicích dne 28.12.2016




 Ing. Jan Štícha
 ředitel
 Správy a údržby silnic Jihočeského kraje
 Správa a údržba silnic Jihočeského kraje
 Nemanická 2133/10, 370 10 Č. Budějovice
 IČO: 709 71 641 (3)


 předseda ZO OS
 závod České Budějovice


 předseda ZO OS
 závod Č. Krumlov

Org. číslo 16-4014-3
 ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
 silničního hospodářství a
 autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor 2
 Správa a údržba silnic
 381 01 ČESKÝ KRUMLOV, DOMORADICE


 předseda ZO OS
 závod J. Hradec

Org. číslo 16 - 4015 - 3303
 ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
 silničního hospodářství a autoopravárenství


 předseda ZO OS
 závod Písek

Org. číslo 16-4019-3
 ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
 silničního hospodářství
 a autoopravárenství Čech a Moravy 1
 2148

Org. číslo 16-4020-3
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor 2
Správa a údržba silnic
383 11 PRACHATICE, Žamovská

předseda ZO OS
závod Prachatice



Org. číslo 16-4016-3
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor 1
Prachatice

předseda ZO OS
závod Strakonice



Org. číslo 16 - 4017 - 3
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy

předseda ZO OS
závod Tábor

