



Správa a údržba silnic
Pardubického kraje

Kolektivní smlouva pro rok 2017

1. vydání

řízený výtisk

Výtisk č.:

Počet stran:

24

Počet příloh:

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 2 (celkem 24)



Správa a údržba silnic Pardubického kraje



Sdružení závodních výborů základních organizací Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy při Správě a údržbě silnic Pardubického kraje

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

pro rok 2017

uzavřená mezi

ZO OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Správa a údržba silnic, Pardubice

ZO Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, závodní výbor, Správa a údržba silnic, Litomyšl

ZOOS prac. dopravy, Správa a údržba silnic, Ústí nad Orlicí

ZO OS Správa a údržba silnic Chrudim

a

Správou a údržbou silnic Pardubického kraje

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 3 (celkem 24)
--	---------------------------------	-------------------------

Obsah podnikové kolektivní smlouvy

A. Základní ustanovení

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Zákaz diskriminace
- A.3. Rozsah platnosti a účinnost
- 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 zaměstnavatele
- A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst
- A.12. Zaměstnanost

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru
- B.2. Pracovní podmínky
- B.3. Zvyšování kvalifikace, rekvalifikace
- B.4. Ukončení pracovního poměru

C. 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. Bytová politika
- C.7. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb.)
- C.8. Ostatní sociální služby

D. 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. Náhrada platu při prostoji
- D.7. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti
- D.8. Odměny za práci při mimořádných událostech

- D.9. Fond odměn
- D.10. Cestovní náhrady

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 4 (celkem 24)
--	---------------------------------	-------------------------

D.11. Průměrný výdělek

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatele

E.2. Závazky Sdružení závodních výborů základních organizací

F. 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

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 5 (celkem 24)
---	---------------------------------	-------------------------

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této podnikové kolektivní smlouvy (dále PKS) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a povinností smluvních stran. Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele – Správu a údržbu silnic Pardubického kraje (dále jen zaměstnavatel) na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené Sdružením základních organizací Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy při Správě a údržbě silnic Pardubického kraje, (dále jen SZO OS) na straně druhé.

A.2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že 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 zákoníku práce (dále i ZP)

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato PKS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2017.
2. Nároky a práva sjednaná v této podnikové kolektivní smlouvě jsou závazné, 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 podniková kolektivní smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až § 341 zákoníku práce) a pro organizace, na které byla rozšířena (§7 a §7a z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění)
3. Kterákoliv ze smluvních stran této PKS 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 příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.6. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje :

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován (zák. č. 2/1993 Sb.).
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 6 (celkem 24)
---	---------------------------------	-------------------------

3. Projednávat a informovat příslušný odborový orgán a spolurozhodovat s příslušným odborovým orgánem o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a touto podnikovou kolektivní smlouvou.
4. Podávat odborové organizaci nebo jejímu pověřenému 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 PKS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Sdružení závodních výborů základních organizací odborového svazu a jí pověřené orgány spolurozhodují v případech stanovených zákonem a dále v těchto otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě. Jedná se zejména o následující okruhy:

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťuje zaměstnavatel.
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

Sdružení závodních výborů základních odborových organizací a jí pověřené orgány mají právo na to, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 zákoníku práce) projednal :

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školících, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu 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. Na tom, která z jednajících stran vyhotoví zápis o projednání se při zahájení jednání smluvní strany dohodnou. Nedohodnou-li se, provedení zápisu zajistí zaměstnavatel. Zápis podepisuje za každou jednající stranu její zástupce nebo jiná, zástupcem pověřená osoba.

A.9. Právo na informování

SZO OS má právo na informace (dle §§ 287 a 279 zákoníku práce).

Zaměstnavatel bude pololetně informovat SZO OS o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, prostřednictvím oddělení PaM o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a o stavu pracovních sil.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 7 (celkem 24)
--	---------------------------------	-------------------------

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 zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel podle provozních možností poskytne 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 má k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb v nezbytně nutném rozsahu pro potřeby odborové organizace v rámci jejího podnikového působení (§ 277 zákoníku práce).
2. Zaměstnavatel po dohodě se SZO OS uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři, pracujících na pracovištích mimo sídlo zaměstnavatele pro jednání, která se konají společně se zaměstnavatelem.
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 **ve výši průměrného výdělku** v nezbytně nutném rozsahu.
4. Zaměstnavatel bude na základě písemného souhlasu zaměstnanců (zajistí odborová organizace) měsíčně provádět výběr členských odborových příspěvků formou srážky z platu dle písm. c) § 146 ZP. Tyto příspěvky zaměstnavatel bude poukazovat na příslušný bankovní účet základní organizace uvedený v uzavřené v dohodě.
5. Funkcionářům a členům odborového orgánu OS bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem prostřednictvím svého přímého nadřízeného poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou platu **ve výši průměrného výdělku**. 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 příslušným odborovým orgánem SZO OS.
2. Každý zaměstnanec 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 zveřejňovat. Tuto povinnost zajišťuje zaměstnavatel prostřednictvím PaM a to tak, že informace bude sdělena elektronickou poštou vedoucím zaměstnancům (náměstci, VPO) a předsedovi SZO včetně uvedení kvalifikačních požadavků, požadavku na délku praxe a zdravotní stav uchazeče, termín uvolnění pracovního místa a termín předpokládaného nástupu.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 8 (celkem 24)
--	---------------------------------	-------------------------

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatel se zavazuje v termínu 30-ti pracovních dnů informovat odborový orgán SZO OS o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru.
2. Zaměstnavatel je povinen výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací.
3. Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle §§ 62 až 64 zákoníku práce, zaměstnavatel bude odborovou 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 příslušný odborový orgán SZO OS. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří :
 - a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti
 - b) místo výkonu práce
 - c) den nástupu do práce
 - d) dohodnuté platové podmínky

e) další podmínky, které budou dohodnuty závazně při uzavření pracovní smlouvy.
2. V souladu s § 39; odst. 4. ZP může zaměstnavatel z vážných provozních důvodů spočívajících v údržbě vozovek v zimním období (Vyhl. Č. 104/97 Sb.) opakovaně a neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou pro druhy práce: „strojník-silničář“ a „řidič NA nad 6t – silničář“.

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 pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 9 (celkem 24)

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

- Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu v těchto případech:
 - jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
 - jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
 - jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
- 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 školícího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

B.4. Ukončení pracovního poměru

- Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné dle následující tabulky :

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do pěti let	trojnásobek
pět let a více	čtyřnásobek
patnáct let a více	pětinásobek
dvacetpět let a více	šestinásobek

- 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 ve stejné výši jako v bodě B.5. odst. 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.
- 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 dvanásobku průměrného výdělku. 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,

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 10 (celkem 24)

nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Odstupné nenáleží, zproští-li se zaměstnavatel zcela odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP, v platném znění.

4. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka z FKSP, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Pružnou pracovní dobu lze zavést po dohodě obou stran (§ 85 ZP).
2. Zaměstnavatel může na žádost zaměstnance dohodnout s ním kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (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 maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.
6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
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 zákoníku práce).

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 11 (celkem 24)
--	---------------------------------	--------------------------

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

1. Podle § 213 odst. 2 ZP přísluší zaměstnancům dovolená o jeden týden delší, než je základní výměra dovolené. 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 se SZO OS 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 se SZO OS.
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 ve výši průměrného výdělku:
 - o devět 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 jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte,
 - o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
 - pracovní volno s náhradou platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu při zdravotní rehabilitaci provedené ve zdravotním zařízení, pokud nemohla být provedena mimo pracovní dobu.

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. Indispoziční volno

Zaměstnavatel může omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci s náhradou platu ve výši průměrného výdělku po dobu jeho zdravotní indispozice, nejvýše však v rozsahu 3 dnů v kalendářním roce. Omluva se poskytuje z důvodu překážky v práci spočívající ve zdravotní indispozici zaměstnance, která mu brání ve výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může omluvit nepřítomnost zaměstnance za těchto podmínek:

 - a) zaměstnanec podává písemnou žádost o udělení indispozičního volna a vedoucí zaměstnanec volno poskytne, přičemž není-li překážka zaměstnanci předem známa, lze žádost předložit vedoucímu i dodatečně po ukončení indispozičního volna (v tomto případě žádá zaměstnanec řízený výtisk

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 12 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

- čerpání indispozičního volna vedoucího zaměstnance bez zbytečného odkladu např. telefonicky),
- b) při vzniku nového pracovního poměru se indispoziční volno může čerpat po uplynutí zkušební doby následovně:
- 1 den, trvá-li pracovní poměr v kalendářním roce více než 3 měsíce,
 - 2 dny, trvá-li pracovní poměr v kalendářním roce více než 6 měsíců,
 - 3 dny, trvá-li pracovní poměr v kalendářním roce více než 9 měsíců,
- c) zaměstnanec není povinen tuto překážku prokazovat; je však povinen se zdržovat v místě, které uvede v žádosti (telefonickém oznámení) podle písm. a),
- d) zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v místě, které uvedl,
- e) zjistí-li zaměstnavatel, že se zaměstnanec v daném místě nezdržoval a zneužil poskytování indispozičního volna, může, po projednání s příslušnou odborovou organizací, zbývajícím nárok na indispoziční volno odejmout.

C.3. Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel zajistí a uhradí pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců ve lhůtách stanovených prováděcí vyhláškou č. 79/2013 Sb. k zákonu č. 373/2011 Sb.
2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.
3. Zaměstnavatel může zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů v dohodnuté výši oproti závodní preventivní péči (např. očkování proti klíšťové encefalitidě, proti žloutence, speciální vyšetření apod.).
4. Zaměstnavatel uhradí náklady na dopravně psychologické vyšetření a vyšetření neurologické, včetně EEG stávajícím zaměstnancům jako součást povinné preventivní prohlídky.

C.4. Závodní stravování

1. Zaměstnavatel nezajišťuje stravování ve vlastním zařízení.
2. Zaměstnavatel umožňuje stravování svých zaměstnanců v pracovním poměru formou příspěvku na stravenku. Zaměstnanec hradí cenu stravenky sníženou o příspěvky zaměstnavatele (§ 236 ZP). Bývalým zaměstnancům - důchodcům nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.
3. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel dle svých možností a podmínek stanovených ve vnitropodnikových předpisech.

C.5. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce 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).

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 13 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

C.6. Bytová problematika

1. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytne půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu podle dohodnutých zásad o použití FKSP.
2. Zaměstnavatel může poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, pomůcek, apod., pokud to provozní podmínky dovolí.

C.7. FKSP (Vyhl. č. 114/2002 Sb.)

1. Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a příslušný odborový orgán, bude tvořen základním přidělem do tohoto fondu ve výši 2 % z vyplaceného ročního objemu platových prostředků v příslušném roce.
2. Zaměstnavatel spolu s příslušným odborovým orgánem sestaví rozpočet FKSP a vypracuje zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady jsou přílohou KS.
3. Dílčí rozpočty FKSP jsou sjednány v rozsahu a způsobem uvedeným v pravidlech hospodaření s FKSP. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

C.8. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatel umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům za podmínek stanovených zřizovací listinou organizace a závaznými pokyny stanovenými zřizovatelem.
2. Zaměstnavatel může povolit zaměstnanci využít dopravní prostředky a mechanizaci zaměstnavatele pro svoji potřebu na základě předložené žádosti a následně za podmínek použití a úhrady schválených zaměstnavatelem v každém jednotlivém případě.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP (nebo dohodou ze stejných důvodů) odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, zaměstnavatel dle svých možností zmírní krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod) a to do výše 500,- Kč za každý celý kalendářní měsíc předčasného důchodu.

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců organizace, na které se vztahuje tato PKS se řídí:
 - a) zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 14 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

- b) nařízením vlády ČR, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnavatel učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby v roce 2017 bylo zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP,D) na které se vztahuje KSVS nadřazená této podnikové kolektivní smlouvě, minimálně o procentní míru 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 skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této PKS, 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.

D.3. Zařazování zaměstnanců

- Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje s tím, že zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3 odst. 3 i do vyšší platové třídy.
- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění.
- V souladu s § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb, může zaměstnavatel určit zaměstnanci platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro 1. až 5. platovou třídu do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

3.1 Zaměstnanci zařazenému v 1. až 5. platové třídě se může určit platový tarif na základě přiznání platového stupně dané platové třídy, a to podle dvou hledisek:

- podle celkové délky započtené pracovní praxe,
- podle pracovního hodnocení.
(formulář IF-44.01)

3.2 Podle celkové délky započtené pracovní praxe se zařadí zaměstnanec do platového stupně (PS) .

3.3 Podle pracovního zhodnocení se může zařadit zaměstnanec do PS až do PS o 8 vyššího než náleží dle bodu 3.2, a to podle zhodnocení výkonnosti, kvality práce a pracovního nasazení:

- vyhovující – nelze zvýšit PS;

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 15 (celkem 24)
--	---------------------------------	--------------------------

- II) dobré - možno zvýšit až o 4 PS;
- III) výtečné - možno zvýšit až o 8 PS;

Hodnocení pracovní činnosti zaměstnance provede vedoucí pracovník. U nového zaměstnance se hodnocení provede nejdříve po třech měsících od nástupu.

3.4 Změna (zvýšení, snížení) platového stupně se provede:

- při změně platové třídy,
- při dosažení vyššího PS dle bodu 3.2
- při novém hodnocení zaměstnance.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

1. Příplatky za vedení jsou pro organizaci stanoveny § 124 ZP, v platném znění.

2. Osobní příplatek

- a) 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, v platném znění).
- b) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 ZP, odst. 2).
- c) osobní příplatek je možné u zaměstnanců přiznat nejdříve od prvního dne následujícího měsíce, ve kterém skončí zkušební doba, a to maximálně do výše 25% přiznaného platového tarifu.

Zdůvodněný návrh na přiznání či změnu výše osobního příplatku a příplatku za vedení podává příslušný vedoucí zaměstnanec (formulář IF-42.01). Přiznání a zvýšení příplatků je zpravidla realizováno nejdříve od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po datu schválení návrhu ředitelem. Snížení osobního příplatku může být realizováno dnem schválení návrhu.

3. Příplatek za noční práci

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

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 16 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

4. Příplatek za práci v sobotu a neděli

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

5. Plat a náhradní volno za práci přesčas

V souladu s § 127 ZP, v platném znění 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 nepřísluší.

6. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

- v souladu s § 135 ZP, v platném znění, 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.

7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZP a § 7 NV č. 564/2006 Sb.)

- Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí přísluší příplatek ve výši 400 až 1400 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
- Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

8. Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 564/2006 Sb.)

- Zaměstnanci, který vykonává střídavě práci ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek ve výši horní hranice rozpětí tj. 1000 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, který vykonává práce zařazené ve II. skupině, přísluší příplatek v rámci rozpětí 600 – 2000 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušném zimním provozu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 1000 – 4000 Kč měsíčně.
- Výši příplatku určuje, v rozsahu stanoveného rozpětí, zaměstnavatel.

9. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)

- Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 17 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

9.2 Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

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

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 hodinu 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 nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)

D.6. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP)

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 pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události a nepřevede-li ho organizace 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.7. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší náhrada platu i za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti max. za 24 hodin. Tato náhrada platu přísluší za ty dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními, včetně svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada platu. Náhrada platu náleží ve výši 60% průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady platu se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, jaký je uveden v § 192, odst. 2 zákoníku práce.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 18 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech (§ 224 odst. 2 ZP)

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu (§ 134 a § 224 ZP).

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při dovršení 50 let věku do výše 5.000,- Kč a při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod do výše 10.000,- Kč.
2. 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.
Odměny se vyplácejí zaměstnancům, kteří se bezprostředně nebo v důsledku podíleli na zajištění kalamitních a mimořádných situací, ve výši úměrné vynaloženému úsilí. Jedná se o pracovníky všech organizačních stupňů.
3. Odměny zaměstnancům přiznává na základě návrhu (formulář IF-43.01) příslušného vedoucího pracovníka ředitel organizace. Odměny se vyplácejí v nejbližším výplatním termínu po jejich schválení.

D.9. Fond odměn

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

D.10. Cestovní náhrady

V souladu s § 176 Zákoníku práce, určuje se výše stravného při pracovních cestách a to v maximální výši rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 písm. a) až c) ZP. Bližší úpravu cestovních náhrad stanoví vnitřní předpis organizace.

D.11. Průměrný výdělek

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

1. Průměrný výdělek se zjišťuje zásadně jako průměrný hodinový výdělek (dále jen „PHV“).
2. Při přechodu zaměstnance do jiného režimu pracovní doby (s jinou její délkou) přepočte se PHV koeficientem poměru délky dřívější a nově stanovené týdenní pracovní doby. Tento přepočítací koeficient při zkrácení týdenní pracovní doby ze 40 hodin na 37,5 hodin je 1,07, v opačném případě 0,94.
3. Pro poskytnutí příplatku k platu za práci přesčas a příplatku za práci ve svátek v případě, kdy zaměstnanci nebylo poskytnuto dohodnuté náhradní volno, ani s ním nebylo dohodnuto udělení náhradního volna v době tří kalendářních měsíců po výkonu této práce nebo v jinak dohodnuté době, bude použit průměrný výdělek z rozhodného období příslušejícího období, ve kterém byla práce vykonána. Pro poskytnutí náhrady platu za nevyčerpanou dovolenou se použije průměrný výdělek zjištěný z

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 19 (celkem 24)
--	---------------------------------	--------------------------

rozhodného období příslušejícího období, ve kterém je náhrada proplácena.

4. Při výpočtu čistého průměrného měsíčního výdělku (dále jen PMV) z PMV hrubého se vychází z podmínek a sazeb pro zálohu na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a pro platbu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, platných v měsíci, v němž se zjišťoval PMV čistý.
5. Částmi platu zaměstnanci v rozhodném období zúčtovanými k výplatě, které jsou poskytovány za delší dobu, než jedno kalendářní čtvrtletí a musí být proto zahrnuty do průměrného výdělku za více rozhodných období (§ 358 ZP), jsou odměny podle § 134 ZP za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, jestliže taková práce zasahovala do více rozhodných období, nebo vyjadřovala ohodnocení pracovních výsledků zaměstnance za období delší než kalendářní čtvrtletí, tj. za období delší, než rozhodné období, ze kterého se průměrný výdělek zjišťuje. Tento postup se nevztahuje na tzv. jednorázové mimořádné odměny, které jsou poskytnuty ad hoc (jen pro tento případ) za splnění konkrétního mimořádného pracovního úkolu, aniž by byly vázány na určité časové období a celé se zahrnují do průměrného výdělku jednorázově.
6. Poměrná část tohoto platu se určuje jako prostý aritmetický díl (polovina, třetina či čtvrtina) v závislosti na počtu kalendářních čtvrtletí, za něž je poskytnuta, a zahrnuje se do hrubého platu tak, aby odpovídala poměru odpracované doby v tom rozhodném období, v němž je do hrubého platu zahrnována. Nemůže být ale do hrubého platu celkově zahrnuta vyšší částka, než poskytnutá část hrubého platu. S ohledem na nižší počet odpracovaných hodin však může být zahrnuto méně.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatele

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 jsou povinni pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. (§ 102 odst. 3 ZP).
3. 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.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 20 (celkem 24)
---	---------------------------------	--------------------------

4. Zaměstnavatel ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem 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 budou zaměstnavatelé poskytovat odborovým funkcionářům v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrného platu.
6. Zaměstnavatel smluvně zajistí pro zaměstnance pracovnílékařské služby (zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, v platném znění, a další související předpisy), Zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů za použití určeného dopravního prostředku (jízdni výdaje) vynaložených na dopravu do místa poskytnuté závodní preventivní péče a zpět ve výši jízdného ČD (ČAD).
7. Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací dvakrát ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a zařízením poskytující pracovnílékařské služby zajistí provádění nápravných opatření.
8. Zaměstnavatel na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a zařízením poskytující pracovnílékařské služby zpracují závazný plán s termínem nápravných opatření.
9. Zaměstnavatel a předseda SZO zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace pověřeného místně příslušným závodním výborem. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašle zaměstnavatel do třiceti dnů na OS.
10. Zaměstnavatel ve spolupráci se zařízením poskytující pracovnílékařské služby povede evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
11. Zaměstnavatel bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst. 1 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, v platném znění. 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.
12. Zaměstnavatel dle vnitropodnikového řádu zpracovaného ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a zařízením poskytující pracovnílékařské služby, poskytuje zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Vnitropodnikový pracovní řád musí být pro výše uvedené účely zpracován tak, aby splnil ustanovení § 104 odst. 3 ZP a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 21 (celkem 24)
--	---------------------------------	--------------------------

13. Zaměstnavatel si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení §§ 269, 271k, 271r ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašlou zaměstnavatelé po projednání s SZO OS do 30 dnů na Odborový svaz.
14. Zaměstnavatel může připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí.
15. Zaměstnavatel ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem nalezne formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
17. V souladu s § 378 ZP přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, 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.
18. Udržování přidělených osobních ochranných prostředků je stanoveno vnitropodnikovým předpisem zaměstnavatele - Směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.
19. Zaměstnavatel v případě výskytu rizika stanoví vnitropodnikovým předpisem okruh zaměstnanců začleněných do rizika nákazy klíšťovou encefalitidou a umožní a zajistí v souladu s právními předpisy prevenci proti této nákaze.

E. 2. Sdružení závodních výborů odborových organizací se zavazuje

Sdružení závodních výborů odborových organizací 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 zaměstnavateli.
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.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 22 (celkem 24)

6. Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům nutnost dodržování všech povinností, uvedených v § 106 ZP.

F. Oblast pracovně právní

F.1. Pracovní řád

Při vydání pracovního řádu je zaměstnavatel povinen si vyžádat předchozí souhlas SZO OS.

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 podnikové kolektivní smlouvy nebo KSVS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace a SZO OS.
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 ustavené podle bodu F.4., a to na adresu: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, k rukám předsedy Sekce silničního hospodářství.
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

F.4. Předcházení individuálním a kolektivním sporům

1. Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z této podnikové kolektivní smlouvy ustavují smluvní strany komisi.
2. Komise je složena z pěti zástupců za každou smluvní stranu.
3. Komise se schází z podnětu jedné ze stran nebo při postoupení sporu ve smyslu ustanovení F.3. odst. 3. této podnikové kolektivní smlouvy s cílem vyřešit předmět sporu do 30ti dnů ode dne doručení.
4. 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.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 23 (celkem 24)

5. Seznam členů komise

Za organizaci:

1. [REDACTED]
2. [REDACTED]
3. [REDACTED]
4. [REDACTED]
5. [REDACTED]

Za Sdružení základních organizací:

1. [REDACTED]
2. [REDACTED]
3. [REDACTED]
4. [REDACTED]
5. [REDACTED]

Závěrečná ustanovení

1. Plnění závazků přijatých v této podnikové kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. O změně či doplnění této PKS bude jednáno na návrh kterékoli smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této PKS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava PKS vzniká vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v podnikové kolektivní smlouvě. V ostatním platí smluvní volnost stran.
4. Tato podniková kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, účinná je od 1. ledna 2017 do 31. prosince 2017. Smluvní strany jsou povinny po doručení KSVS nejméně do 30 dnů zahájit jednání o uzavření podnikové kolektivní smlouvy na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2017, prodlužuje se platnost této podnikové kolektivní smlouvy do uzavření nové podnikové kolektivní smlouvy nejdéle však do 31. března 2018.
5. Za SZO OS jedná o PKS a ve věcech PKS dotčených příslušný odborový orgán, který tvoří předsedové základních organizací u zaměstnavatele a předseda SZO OS.
6. Na konečném znění této podnikové kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

Správa a údržba silnic Pardubického kraje	Kolektivní smlouva pro rok 2017	Strana 24 (celkem 24)
---	---------------------------------	-----------------------

V Pardubicích dne 14. 2. 2017

[Redacted signature]

Ředitel Správy a údržby silnic
Pardubického kraje

Org. číslo 16-4050-6
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor 2
Správa a údržba silnic
33 53 Pardubice - Doubravice 98
IČ: 601 58 187

[Redacted signature]

Předseda ZO OS pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
Správa a údržba silnic, Pardubice

Org. číslo 16-4045-6
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor
Správa a údržba silnic
570 01 LITOMYŠL, T. G. Masaryka 985

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Předseda ZO Odborového svazu pracovníků
dopravy, silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy, závodní
výbor, Správa a údržba silnic, Litomyšl

Org. číslo 16 - 4051 - 6
ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Závodní výbor
Správa a údržba silnic
562 03 Ústí nad Orlicí, Třebovské 333/II
IČ 493 17 580

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Předseda ZO OS prac. dopravy, Správa a údržba
silnic, Ústí nad Orlicí

Org. číslo 16-4043-6
Základní organizace
Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Správa a údržba silnic Pardubického kraje
537 B3 CHRUDIM, Tovární

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Předseda ZO OS Správa a údržba silnic Chrudim