

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Smluvní strany

Centrum služeb pro silniční dopravu, s. p. o.

se sídlem nábřeží Ludvíka Svobody 1222/12

11015 Praha 1

zastoupený: Mgr. Daliborem Sadovským, ředitelem organizace

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací

Centrum služeb pro silniční dopravu

se sídlem nábřeží Ludvíka Svobody 1222/12

110 15 Praha 1

zastoupená: předsedou Václavem Krůtou

(dále jen „ZO OS SOO“)

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

na období 1. 1. 2015 do 31. 12. 2017

OBSAH:

I. Všeobecná ustanovení	3
II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací	3
III. Pracovně právní podmínky a nároky	5
IV. Platy	8
V. Sociální podmínky zaměstnanců.....	8
VI. Bezpečnost a ochrana zdraví.....	9
VII. Vzdělávací činnost.....	9
VIII. Tvorba čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.....	10
IX. Závěrečná ustanovení.....	10

Přílohy:

Příloha č. 1: Zásady používání Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP)

Příloha č. 2: Rozpočet FKSP

Příloha č. 3: Evidence mezd

I.

Všeobecná ustanovení

1. Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy obě smluvní strany vycházejí ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“), ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.
2. Základní principy spolupráce mezi zaměstnavatelem a ZO OS SOO (dále též „odborovou organizací“ nebo „základní organizací“):
 - zaměstnavatel bude respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy;
 - ZO OS SOO prohlašuje, že bude plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a podporovat oprávněná opatření zaměstnavatele k zabezpečení jeho rozvoje a plnění jeho úkolů;
 - obě smluvní strany současně vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír;
 - zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny ústní nebo písemné informace dle této kolektivní smlouvy za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele;
 - vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele i odborové organizace.
 - výbor ZO se zavazuje umožnit účast zástupců zaměstnavatele na zasedáních výboru ZO a konferencích, kdykoli o to zaměstnavatel požádá.

II.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

1. Zaměstnavatel vytvoří zástupcům odborové organizace, členům výboru základní organizace, na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to:
 - poskytne podle svých provozních možností a v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti. Odborová organizace předloží žádost o poskytnutí místnosti zaměstnavateli 30 dní před konáním schůzové činnosti;

- umožní využití kancelářské techniky zaměstnavatele, a to za účelem výkonu činností dle této kolektivní a v přiměřeném rozsahu;
 - bude hradit údržbu a technický provoz tohoto vybavení a náklady na potřebné podklady.
2. Zaměstnavatel umožní hradit odborové členské příspěvky zaměstnanců srážkou z jejich platu, vysloví-li o to zaměstnanec zájem a uzavřou-li dohodu o srážce platu se zaměstnavatelem. Sražené odborové příspěvky bude zaměstnavatel odvádět na účet odborové organizace, a to vždy do 20. dne každého měsíce. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci seznam s uvedením údajů o výši srážek členských příspěvků zaměstnanců a zašle jej hospodáři odborové organizace, a to vždy do 15. dne každého měsíce.
 3. Zaměstnavatel poskytne členu výboru základní organizace (dále jen „VZO“) k výkonu jeho činností pracovní volno pro jiný úkon v obecním zájmu ve smyslu § 203 odst. 1 ZP v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
 4. Pracovní volno pro jiný úkon v obecním zájmu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci k účasti na školení pořádaném odborovými orgány, nebrání – li tomu vážné provozní důvody.
 5. Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 ZP. Nad rámec uvedeného ustanovení bude zaměstnavatel informovat a projednávat se ZO tyto náležitosti:
 - poskytne čtvrtletně ekonomické ukazatele Centra služeb pro silniční dopravu, aby zaměstnanci mohli jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.
 - poskytne jednou ročně písemnou informaci o aktuálním počtu zaměstnanců a stavu mzdových nákladů včetně jejich jednotlivých složek v rozsahu předkládaném zřizovateli zaměstnavatele. Tyto informace budou poskytnuty ve formě a v rozsahu dle vzoru, který tvoří přílohu č. 3 této kolektivní smlouvy s označením „Evidence mezd“;
 - poskytne informaci odborové organizaci o zaměstnanosti a provedených strukturálních změnách za období od uzavření kolektivní smlouvy,
 - poskytne veškeré interní normy a vnitroorganizační opatření v těch případech, kdy se k nim odborové organizace vyjadřují.
 6. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech uvedených v § 279 odst. a), b), d), f) a v § 280 odst. 1 písmeno a), b), c) ZP informovat, případně projednávat se ZO pravidelně každé čtvrtletí, a to vždy do konce měsíce následujícího po uplynutí daného čtvrtletí a celkově za fiskální rok.
 7. Odborová organizace bude informovat zaměstnavatele o důležitých výsledcích svých jednání, pokud nebude přítomen jednání zástupce zaměstnavatele podle všeobecných podmínek v odst. 2 této kolektivní smlouvy. Odborová organizace bude ve lhůtách sjednaných v odst. 5 tohoto článku informovat zaměstnavatele o své činnosti, plánovaných opatřeních a

akcích, včetně jednání, zejména umožní zaměstnavateli kontrolu výkonu svých povinností dle této kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel dále může kontrolovat oprávněnost čerpání volna a jiných plnění poskytnutých zástupcům zaměstnanců touto kolektivní smlouvou, zejména v čl. II odst. 1 až 3. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o výsledcích jakékoliv vzájemné kontrolní činnosti.

8. Za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednávání podle ustanovení § 278 ZP se smluvní strany dohodly, že se informace budou předávat písemně. Pro účely těchto podmínek se rozumí též běžná elektronická pošta.
9. Smluvní strany se dohodly na povinnosti pořizovat ze společného jednání zápis, podepsaný zástupci obou stran.
10. Pokud je podle právních předpisů a ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu ZO, zaměstnavatel neprodleně předá ZO písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření ZO. Tato lhůta nesmí být kratší než 3 pracovní dny a začíná běžet prokazatelným doručením žádosti ZO. Pokud je písemná žádost zaslána prostřednictvím elektrické pošty, pak je závazkem ZO potvrdit přijetí žádosti nejpozději do 1 pracovního dne ode dne doručení. ZO se zavazuje žádost zaměstnavatele posoudit a v navržené lhůtě písemně uvědomit zaměstnavatele o výsledku jeho jednání (stanovisku k žádosti) Pokud ZO nebude informovat o výsledku svého jednání v uvedené lhůtě, má se za to, že ZO souhlasí s návrhem zaměstnavatele.
11. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat ZO pravidelně, a to 1x za rok.
12. Výstroj zaměstnanců a její obměna je zajištěna v souladu s termíny stanovenými v platném výstrojním předpisu ředitele organizace.
13. Zaměstnavatel umožní zástupci odborové organizace účast ve škodní a úrazové komisi ředitele organizace. Předseda škodní komise bude informovat v dostatečném předstihu odborovou organizaci o konání zasedání škodní komise.

III.

Pracovně právní podmínky a nároky

1. Pracovněprávní vztahy se řídí obecně závaznými právními předpisy, Pracovním řádem a dalšími vnitřními předpisy zaměstnavatele z pracovněprávní oblasti.
2. Při nástupu do práce, zaměstnavatel seznámí zaměstnance s Pracovním řádem, s pracovními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci (dále jen „BOZP“) jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy, které se vztahují k vykonávané činnosti.

3. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech ve lhůtě 15 pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru. Zpráva bude předána písemně členům VZO, a to včetně možnosti využití elektronických komunikačních prostředků (e-mail).
4. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle §52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP, projedná zaměstnavatel se ZO OS SOO předem. Projednáním proběhne tak, že zaměstnavatel písemně při využití elektronických komunikačních prostředků (e-mail) nebo jinou písemnou formou oznámí ZO svůj záměr, a ZO se zavazuje do 3 pracovních dnů ode dne doručení oznámení sdělit zaměstnavateli svoje stanovisko.
5. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu v § 52 a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - 1 násobku měsíčního průměrného výdělku pro zaměstnance jestliže jeho pracovní poměr u CSPSD trval méně jak 1 rok;
 - 2 násobku měsíčního průměrného výdělku pro zaměstnance jestliže jeho pracovní poměr u CSPSD trval více jak 1 rok, ale méně než 2 roky;
 - 3 násobku měsíčního průměrného výdělku pro zaměstnance jestliže jeho pracovní poměr u CSPSD trval více jak 2 roky.
6. Zaměstnancům, kteří vykonávají funkci ve VZO bude poskytnuta ochrana při výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to v době jejich funkčního období a jednoho roku po jeho skončení. Zaměstnavatel je povinen u výše jmenovaných funkcí požádat odborovou organizaci o předchozí písemný souhlas.
7. Pracovní doba se uplatňuje v režimu:
 - pružné rozvržení pracovní doby, kdy průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna nejdéle v měsíčním období;
 - podrobnější ustanovení o délce, využívání a rozvržení pracovní doby a podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby upravuje pracovní řád
 - nerovnoměrné rozvržené pracovní doby, podmínky pro uplatňování upravuje pracovní řád
8. Týdenní pracovní doba zaměstnanců na pracovištích s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby s jednosměrným pracovním režimem činí 40 hodin týdně a vyrovnávací období se na těchto pracovištích stanoví 2 měsíce. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin pracovní doby.
9. Přestávka v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, se stanoví od 11 do 13 hodin dle možností stravovacího zařízení.
 - přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby;

- poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
10. Evidence fondu pracovní doby, práce přesčas, noční práce, je vedena na pracovištích v knize příchodů a odchodů.
 11. Délka vyrovnávacího období u práce přesčas se stanoví na 2 měsíce. Práce přesčas bude nařizována jen ve výjimečných případech. Pro výkon práce přesčas je podmínkou, že práce přesčas byla prokazatelně nařízena, nebo schválena Plánem činností (jedná se o interní dokument zaměstnavatele, který nařizuje pracovní cesty vybrané skupině zaměstnanců s měsíčním časovým předstihem).
 12. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování určí předem zaměstnavatel, a to v dohodě s příslušným zaměstnancem, kterého na pracovní cestu vysílá. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům cestovní náhrady za podmínek stanovených ZP a prováděcí vyhláškou. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.
 13. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši 100 % horní hranice rozpětí, stanoveného prováděcí vyhláškou.
 14. Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného jako při pracovní cestě 5 až 12 hodin.
 15. Kontrolou dodržování režimu práce neschopného zaměstnance v době prvních 21 dní nemoci pověřuje zaměstnavatel. Jde zejména o kontrolu povinnosti zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu povolených vycházek. Písemné pověření ke kontrole vystaví zaměstnavatel kontrolujícímu zaměstnanci nebo jiné pověřené osobě a tímto pověřením je kontrolující zaměstnanec nebo jiná pověřená osoba povinna se kontrolovanému zaměstnanci prokázat.
 16. Nad rámec ZP zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich písemnou žádost pracovní volno v rozsahu 4 dnů v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice. Toto volno nelze čerpat v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, v době ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a v době čerpání řádné dovolené. Vcelku lze čerpat pouze 2 dny indispozičního volna. Za poskytnuté volno se zaměstnanci plat nekrátí. Nevyčerpané volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku, ani žádat o jeho proplácení. V případě, kdy není možné předložit písemnou žádost předem, zaměstnanec oznámí čerpání volna telefonicky nebo e-mailem a dodatečně doloží písemné oznámení. Indispoziční volno lze čerpat až po uplynutí zkušební doby, trval-li pracovní poměr zaměstnance v daném kalendářním roce tři měsíce a více. Nárok na čerpání indispozičního volna v kalendářním roce vznikne zaměstnanci pouze v případě, že

zaměstnanec plně vyčerpal do 31. března celý převedený zůstatek řádné dovolené z nároku roku předcházejícího. Podmínky pro čerpání řádné dovolené upravuje Pracovní řád CSPSD.

IV.

Platy

1. Odměňování zaměstnanců se řídí ZP, nařízením vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění, nařízením vlády číslo 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a vnitřními předpisy zaměstnavatele.
2. Termíny výplat jsou stanoveny na 12. kalendářní den v měsíci. V případě, že výplatní termín připadne na sobotu a neděli nebo svátek, bude plat vyplacen v předcházejícím pracovním dni.
3. Zvláštní příplatek (§129 ZP a § 8 nařízení č. 564/2006, příloha 6, bod II/8)
 - zaměstnancům, zařazeným do mobilních expertních jednotek náleží zvláštní příplatek ve výši 600 Kč v rámci rozpětí příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací,
4. Nenárokové složky platu:
 - všechny nenárokové složky platu se budou přiznávat na základě nařízením vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění, nařízením vlády číslo 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

V.

Sociální podmínky zaměstnanců

1. Odměny k životnímu nebo pracovnímu jubileu a při skončení pracovního poměru:
 - k ocenění zásluh zaměstnanec při dovršení 50 a 60 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 4000 Kč, pokud jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval nepřetržitě alespoň 5 roky;
 - k ocenění pracovních zásluh zaměstnanec při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10000 Kč;
 - k ocenění pracovních zásluh zaměstnanec u organizace CSPSD při dovršení 5, 10, 15, 20, 25 let zaměstnání bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 1500 Kč. Ocenění se bude týkat zaměstnanců v hlavním

pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou (do odpracované doby bude zahrnuta mateřská dovolená a další mateřská dovolená), přičemž v případě, že tomuto pracovnímu poměru bezprostředně předcházela hlavní pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, tato doba se do celkové odpracované doby započítává. Do délky odpracovaných let nelze zahrnout výkon práce konané na základě dohody a práci konané mimo pracovní poměr. Stejně tak se do počtu odpracovaných let nezapočítává doba odpracovaná vlastním podnikáním. Pro vyloučení pochybností se smluvní strany dohodly, že tyto odměny budou vypláceny z fondu odměn, nikoliv z FKSP. Při stanovení délky odpracovaných let bude zaměstnavatel vycházet z předloženého zápočtového listu zaměstnance.

2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování za těchto podmínek:
 - dle Zásad pro používání FKSP s účinností od 1. 1. 2015;
 - dle místních podmínek bude zaměstnancům umožněno závodní stravování, případně náhradní stravování v místě jejich trvalého pracoviště tak, aby bylo racionálně využíváno prostředků rozpočtu určených k těmto účelům;
 - zaměstnavatel poskytne zaměstnancům z FKSP příspěvek na stravování pouze v případě, pokud mu to umožní vývoj čerpání rozpočtu. Nárok na příspěvek z FKSP na stravování nepřísluší zaměstnancům ve zkušební době;
 - zaměstnancům a zaměstnaným důchodcům v hlavním pracovním poměru se bude přispívat na stravování částkou 23 Kč na 1 oběd.

VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví

1. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě konkrétních podmínek a dle Zásad pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích a čisticích prostředků k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků CSPSD vydaných ředitelem zaměstnavatele a Zásad pro poskytování ochranných nápojů vydaných ředitelem organizace.
2. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat 1x za rok.

VII.

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel bude podporovat zvyšování kvalifikace u svých zaměstnanců související s pracovním zařazením zaměstnance.

VIII.

Tvorba čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb

1. Zaměstnavatel a ZO se zavazují využívat prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) účelně a v souladu s právními předpisy o používání FKSP a rozpracované v zásadách pro hospodaření s prostředky FKSP ve prospěch zaměstnanců a důchodců – bývalých zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele nepřetržitě pracovali po dobu alespoň 10 let až do odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, a podle schváleného rozpočtu. Zásady FKSP a rozpočet jsou nedílnou součástí této kolektivní smlouvy a tvoří přílohy č. 2 a č. 3 této smlouvy.
2. Zaměstnavatel hradí z FKSP ZO prokazatelné náklady, které jí vzniknou v souvislosti s výkonem oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Jedná se zejména o tyto náklady:
 - náklady na nezbytná školení k aktualizacím ZP, pořízení Zákoníku práce a odborné literatury, a to nejvýše do částky stanovené schváleným návrhem rozpočtu FKSP na příslušný rok.

IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dne 1. 1. 2015 a platnosti dnem podpisu.
2. Smluvní vztahy uzavírají tuto kolektivní smlouvu na dobu určitou do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. 12. 2017.
3. V průběhu platnosti této kolektivní smlouvy lze jednat o změně či doplnění kteréhokoliv závazku, zejména pokud se změní právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Obdobně lze jednat o změně kolektivní smlouvy v případě, že změna právního předpisu umožní sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možno sjednat.
4. Změny s dodatky ke smlouvě lze provádět jen oboustranně přijatými písemnými dodatky, postupem uznaným v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, přičemž smluvní strany jsou povinny reagovat na podnět ke změně či doplnění, které písemně podá druhá strana, do 15-ti kalendářních dnů od jeho doručení, pokud se strany nedohodnou jinak.
5. Zaměstnavatel zveřejní kolektivní smlouvu do 15 dnů ode dne jejího podpisu smluvními stranami, a to tak, že ji předloží vedoucím zaměstnancům, kteří své podřízené seznámí s obsahem této kolektivní smlouvy.

6. Návrhy vnitřních předpisů či jejich změny v pracovněprávní a platové oblasti budou zaměstnavatelem předloženy k projednání ZO OS SOO v mezích stanovených platnými právními předpisy.
7. Po uplynutí každého kalendářního pololetí bude provedena na společném jednání odborových orgánů a vedení zaměstnavatele průběžná kontrola čerpání jednotlivých položek FKSP a kontrola plnění závazků této kolektivní smlouvy. Odborová organizace poskytne zaměstnavateli informace o neplnění závazků z této smlouvy. Obě strany se dohodli na povinnosti pořizovat zápis.
8. Jednání o změnách platnosti kolektivní smlouvy nebo uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno 60 dnů před termínem ukončení platnosti této kolektivní smlouvy.
9. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jedna je určena pro zaměstnavatele a jedna pro odborovou organizaci.

V Praze dne 1. 1. 2015

Za zaměstnavatele:

Za odborovou organizaci:

[Redacted signature area]

Mgr. Dalibor Sadovský

Václav Krůta

ředitel organizace

předseda odborové organizace