



Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství



**Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Sekce silničního hospodářství**



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

VYŠŠÍHO STUPNĚ

pro rok 2021

uzavřená

mezi

**Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Sekcí silničního hospodářství**

a

**Svazem dopravy České republiky
Sekcí silničního hospodářství**

- D.9. Cestovní náhrady**
- D.10. Průměrný výdělek**

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

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

F. Oblast pracovněprávní

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

Závěrečná ustanovení

5. Projednat případy stanovené zákonem a touto KSVS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených zákonem a v 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 zaměstnavateli a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťují zaměstnavatelé.
3. Při stanovení přídělů do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
5. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

A.8. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s ním 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. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, která ze smluvních stran je povinna vyhotovit zápis o projednání.

A.9. Právo na informování

Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 zákoníku práce). Zaměstnavatelé budou v dohodnutých termínech informovat odborovou organizaci zejména o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a o stavu pracovních sil. Podnikové kolektivní smlouvy mohou upřesnit rozsah a způsob poskytovaných informací podle konkrétních potřeb.

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. Zaměstnavatelé podle provozních možností poskytnou 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). V podnikových

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatelé uzavírají 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.

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.

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům, v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce, 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.
3. Zaměstnavatelé mohou hradit zaměstnanci náklady spojené se získáním průkazu profesní způsobilosti řidiče (nejedná se o pravidelné školení, které hradí zaměstnavatel vždy).

B.4. Péče o žáky odborných učilišť

1. V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude zaměstnavatel vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.
2. Zaměstnavatel hradí také náklady na jejich výchovu a přispívá do FKSP učňovského zařízení částkou nejméně 1.000,- Kč za rok na každého takového žáka.

B.5. 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 (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné nejméně dle následující tabulky:

- 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).

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce (§ 212 odst. 2 ZP). Za výkon práce 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.

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.

Zaměstnavatelé poskytnou 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.

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,
- v podnikových kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno o další případy.

Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.

Zaměstnavatelé poskytnou ženám 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.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat pracovní volno z důvodu zdravotní indispozice zaměstnance včetně stanovení podmínek uplatnění, rozsahu a výše náhrady platu.

C.3. Zdravotní péče

Zaměstnavatelé zajistí a uhradí pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců minimálně ve lhůtách stanovených vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

2. Zaměstnavatelé spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracují zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady jsou součástí podnikových kolektivních smluv.
3. Pokud zaměstnanci prostřednictvím své odborové organizace vyjádří požadavek, aby došlo k vytvoření dílčích rozpočtů FKSP s dohodnutým čerpáním, zaměstnavatelé jim vyhoví a v podnikových kolektivních smlouvách dílčí rozpočty a čerpání sjednají. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

C.9. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatelé umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům. Podmínky budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.
2. Zaměstnavatelé ve vnitropodnikových směrnících mohou stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP 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, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Výše a pravidla pro vyplacení této odměny budou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Zaměstnavatelé mohou sjednat ve prospěch svých zaměstnanců pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli.

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců organizací, na které se vztahuje tato KSVS se řídí:
 - a) zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
 - b) nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnavatelé se zavazují, že v roce 2021 učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2021 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D), na které se vztahuje tato KSVS, minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2021 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2020.

Obě smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2021 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této KSVS, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2021.

D.2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny ve stupnici platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů v příloze č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění.

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

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZP a § 7 NV č. 341/2017 Sb.)

1. Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí přísluší příplatek ve výši 500 až 1800 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
2. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 341/2017)

1. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 500 – 1300 Kč měsíčně.
2. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 750 – 2500 Kč měsíčně.
3. Zaměstnanci, který vykonává soustavný výkon kontroly a dozoru na pozemních komunikacích nebo státního odborného dozoru v silniční dopravě při nepřerušném silničním provozu přísluší příplatek v rámci rozpětí 750 – 2500 Kč měsíčně.
4. Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušném silničním provozu, přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 1250 – 5000 Kč měsíčně.

Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)

1. Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
2. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejích 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 dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 20% průměrného 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)
5. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat tuto odměnu vyšší, přičemž je možné ji navíc diferencovat podle dalších dohodnutých kritérií.

- úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. (§ 102 odst. 3 ZP a § 7 zákona č. 309/2006 Sb.)
3. Zaměstnavatelé prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce a do jaké kategorie je jejich práce zařazená 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.
 4. Zaměstnavatelé 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. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro výkon kontroly příslušného odborového orgánu nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 ZP. Na tuto činnost budou zaměstnavatelé poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
 6. Zaměstnavatelé 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. Zaměstnavatelé na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb zpracují závazný plán s terminářem nápravných opatření.
 8. Zaměstnavatelé 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 ode dne jejího projednání s odborovou organizací na Odborový svaz.
 9. Zaměstnavatelé ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb povedou evidenci zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
 10. Zaměstnavatelé budou na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst. 1 a 2 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. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EÚ) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.
 11. Zaměstnavatelé budou 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. Zaměstnavatelé 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. Zaměstnavatelé si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno zejména ustanovení §§ 105 odst. 2 a 3, 269, 271k, 271m a 271r ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu v platném znění, vzor záznamu o úrazu a okruh

E. Oblast pracovněprávní

F.1. Pracovní řád

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

F.2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatelé mohou 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 a této 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
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

Závěrečná ustanovení

1. Plnění závazků přijatých v této KSVS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. O změně či doplnění této KSVS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava KSVS, vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v podnikových kolektivních smlouvách. V ostatním platí smluvní volnost stran.
4. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, účinná je od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KSVS zahájit jednání o uzavření KSVS na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2021, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2022.
5. Jedno vyhotovení této KSVS se předává k uložení MPSV ČR.
6. Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.