

**Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu**

**\* \* \* \* \***

**Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního  
a kožedělného průmyslu  
Čech a Moravy**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA  
VYŠŠÍHO STUPNĚ**

**pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu**

**na rok 2014**

Text a úroveň jednotlivých závazků smluvních stran vychází z možností a potřeb textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a z jejich postavení v české ekonomice.

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) plně respektuje postavení jednotlivých výrobních oborů a z nich vyplývající diferenciaci.

## **Kapitola I.**

### **Základní ustanovení**

#### **Čl. 1**

#### **Smluvní strany**

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (dále jen ATOK), se sídlem v Praze 1, Těšnov 5, zastoupená prezidentem Ing. Josefem Novákem

a

Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (dále jen OS TOK), se sídlem v Praze 3, nám. Winstona Churchilla 2, zastoupený předsedou Zdeňkem Hellerem

se dohodly v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání na uzavření **Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2014.**

#### **Čl. 2**

#### **Předmět a působnost KSVS**

Tato KSVS je závazná pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance sdružené v ATOK, i pro všechny odborové organizace sdružené v OS TOK působící u těchto zaměstnavatelů. KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů ATOK vystoupili.

Upravuje práva a povinnosti smluvních stran, jakož i zaměstnavatelů a příslušných odborových organizací, na které byla závaznost KSVS rozšířena.

Rozšíření závaznosti KSVS se bude vztahovat i na ty zaměstnavatele, na které bude závaznost KSVS příslušným právním předpisem rozšířena. Pokud bude příslušným právním předpisem na uvedené ekonomické subjekty závaznost KSVS rozšířena dle právních norem platných v roce 2013, bude se rozšíření závaznosti KSVS týkat zaměstnavatelů v odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, jejichž převažující činnost je označena u Českého statistického úřadu kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) č. 13, 14 a 15.

V návaznosti na ustanovení zákoníku práce a další pracovněprávní předpisy stanoví minimální pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu. Ustanovení PKS, která budou v rozporu s touto KSVS, budou považována za neplatná, přičemž ta ustanovení PKS, která jsou pro zaměstnance příznivější než stanovuje tato KSVS, nebudou považována za ustanovení v rozporu s touto KSVS.

## **Kapitola II.**

### **Pracovněprávní nároky**

#### **Čl. 3**

##### **Pracovní doba**

Délka pracovní doby je v souladu s právními předpisy stanovena na maximálně 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Do délky pracovní doby není započtena, v souladu se ZP, přestávka na jídlo a oddech.

Začátky jednotlivých směn, včetně určení, která směna (v případě vícesměnného provozu) nastupuje v pracovním týdnu jako první, budou u zaměstnavatele stanoveny v písemné podobě.

V případě uplatnění nepřetržitého provozu musí být zpracován takový harmonogram směn, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli.

Pokud to pracovní podmínky dovolí, mohou zaměstnavatelé uplatnit konto pracovní doby, pokud to bude dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel je povinen vést podrobný účet pracovní doby obsahující mj. údaj o rozvržené a skutečně odpracované pracovní době a účet mzdy, na kterém bude pro pozdější vyrovnání vykazovat jednak stálou mzdu zaměstnance a jednak jeho dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek.

#### **Čl. 4**

##### **Pracovní volno**

Zaměstnancům, jejichž práce je spojena s rizikem duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, kterým nenáleží dovolená nad zákonnou úpravu a kteří splní podmínky dohodnuté v jednotlivých PKS nebo stanovené ve vnitřních předpisech, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů v roce. V souladu s ustanovením § 199 ZP náhrada mzdy při tomto pracovním volnu náleží ve výši průměrného výdělku.

#### **Čl. 5**

##### **Výpovědní doba**

Zaměstnavatelé budou v maximální možné míře vycházet vstříc zaměstnancům ve věku nad 55 let při individuálním sjednávání prodloužení výpovědní doby nad zákonný limit pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.

## **Čl. 6**

### **Překážky v práci**

Pokud v souladu s právními předpisy vznikne zaměstnavateli povinnost platit zaměstnancům za v právních předpisech stanovené období v době pracovní neschopnosti zaměstnance náhradu mzdy, potom tato náhrada mzdy může být zaměstnavatelem poskytnuta až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance.

Zaměstnavatelé zveřejní okruh osob, které budou oprávněny provádět kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění § 209 ZP budou řešeny samostatnou dohodou uzavřenou s příslušným odborovým orgánem. Dohoda musí mít tyto náležitosti:

- a) písemnou formu
- b) vymezení důvodů
- c) dobu platnosti dohody
- d) výši náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží

Pro každý jednotlivý případ zaměstnavatel projedná s odborovou organizací

- a) dobu trvání překážky v práci
- b) okruh zaměstnanců, na které se překážka v práci vztahuje

## **Kapitola III.**

### **Mzda a obdobná plnění**

## **Čl. 7**

### **Mzdové nároky**

Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny zákoníkem práce v platném znění, jakož i dalšími souvisejícími pracovněprávními předpisy. Všechna mzdová plnění a podmínky jejich poskytování uplatňovaná u zaměstnavatele jsou uvedena v kolektivních, pracovních či jiných smlouvách, nebo stanovena zaměstnavatelem ve vnitřních mzdových předpisech. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci mzdový výměr, který tyto údaje obsahuje.

Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedená v této KSVS je pro zaměstnavatele jako minimální a PKS či vnitřní mzdové předpisy mohou obsahovat závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

Mzda zaměstnanců může sestávat z různých složek, pro jejichž výplatu je rozhodující splnění předem daných zaměstnancem ovlivnitelných kritérií, se kterými byl zaměstnanec seznámen.

Zaměstnavatelé v rámci svých možností budou usilovat o vyjednání zřízení zaměstnaneckých účtů se zvýhodněnými podmínkami ve svých spolupracujících bankách.

## **Čl. 8**

### **Zatřídění pracovních činností**

Zaměstnavatelé mohou zpracovat vlastní katalogy prací uplatňované u zaměstnavatele, a to včetně popisu pracovních činností a zatřídění povolání, typových pozic a dílčích typových pozic (profesí) do tarifních stupňů. Přitom se bude vycházet ze zatřídění prací a pracovních činností podle seznamu povolání, typových pozic a dílčích typových pozic odvětví textilního a oděvního průmyslu (TOP) dle NSP (Národní soustava povolání). Zatřídění profesí do tarifních stupňů bude předem projednáno s odborovou organizací.

Druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, musí být v pracovní smlouvě uveden tak, aby bylo zcela zřejmé, o jaký druh práce se jedná, a který také je uveden v katalogu prací používaném u zaměstnavatele. V pracovní smlouvě může být uvedeno více druhů prací ve dvou po sobě jdoucích tarifních stupních.

Pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je rozhodující druh práce a pracovní činnosti, která je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadována. Zařazení práce vykonávané zaměstnancem do tarifního stupně je uvedeno v pracovní smlouvě, ve mzdovém výměru nebo v jiné smlouvě.

## **Čl. 9**

### **Nejnižší hrubý měsíční výdělek**

Nejnižší hrubý měsíční výdělek při splnění výkonových norem a podmínek pro výplatu nadtarifních složek mezd činí za plnou pracovní dobu 8 700,- Kč.

## **Čl. 10**

### **Příplatek za práci přesčas**

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Součet nařízené i dohodnuté práce přesčas nesmí za stanovené vyrovnávací období u zaměstnavatele přesáhnout v průměru 8 hodin týdně.

## **Čl. 11 Příplatky**

Příplatky za práci v odpoledních směnách, za práci v noci, o sobotách a nedělích a ve ztíženém pracovním prostředí budou uplatňovány nejméně v následující výši:

Příplatky za práci:

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| a) v odpolední směně               | 5,50 Kč/hod.  |
| b) v noci                          | 11,00 Kč/hod. |
| c) v sobotu a neděli               | 10,00 Kč/hod. |
| d) ve ztíženém pracovním prostředí | 6,50 Kč/hod.  |

Uvedené příplatky se poskytují vedle případného příplatku za práci přesčas.

Příplatky uvedené pod písm. a) až písm. d) mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků.

## **Čl. 12 Náhrada mzdy při prostoji**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj dle § 207, písm. a) ZP) a nebyl-li převeden zaviněním zaměstnavatele na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

## **Čl. 13 Růst mezd**

Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění úrovní mezd zaměstnanců podle nich poskytovaných odpovídala alespoň úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky stanovení procenta růstu mezd budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.

## **Čl. 14 Odstupné**

Zaměstnancům ve věku nad 55 let, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru vyšší odstupné, než stanoví § 67 ZP. Jeho výše bude dohodnuta v PKS nebo stanovena vnitřním předpisem v závislosti na době zaměstnání u zaměstnavatele.

## **Kapitola IV.**

### **Rozvoj lidských zdrojů**

#### **Čl. 15**

#### **Rozvoj kvalifikace zaměstnanců**

Zaměstnavatelé budou s využitím vnějších zdrojů a daňově uznatelných nákladů financovat vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikační programy stávajících i nových zaměstnanců získaných na trhu práce, majících zájem na osobním rozvoji, rekvalifikaci a uznání dílčí kvalifikace v souladu se zák. č. 179/2006 Sb., vyhovující potřebám zaměstnavatele a schopnostem zaměstnance.

#### **Čl. 16**

#### **Dodatečné ověřování kvalifikací**

Při dodatečném ověřování kvalifikací podle zákona č. 179/2006 Sb. budou v zájmu udržení vysoké odborné úrovně zaměstnanců v odvětví textilního a oděvního průmyslu zaměstnavatelé doporučovat složení příslušné zkoušky před autorizovanými orgány osvědčenými Správním výborem ATOK.

#### **Čl. 17**

Zaměstnavatelé mohou uhradit zaměstnancům náklady nebo jejich část na absolvování zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace podle zák. č. 179/2006 Sb., složené před autorizovanými orgány.

#### **Čl. 18**

V PKS zaměstnavatelé uvedou další podmínky, za kterých přísluší zaměstnanci náhrada nákladů na složení zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace podle zák. č. 179/2006 Sb., za kterých je mu tato náhrada krácena, nevyplacena nebo požadováno její vrácení.

#### **Čl. 19**

#### **Zajišťování budoucích absolventů středních odborných škol**

Zaměstnavatelé budou budovat u rodičů žáků základních škol prestiž profesí pro firmu klíčových. Ve spolupráci s odbornými středními školami budou organizovat odbornou praxi na pracovištích firmy v souladu s legislativními podmínkami tuto oblast řešícími. Budou tím vytvářet vztah identity studenta k firmě, rozvíjet sociální adaptabilitu studenta a vytvářet si předpoklady pro jeho budoucí zaměstnání ve firmě po absolvování střední odborné školy.

## **Čl. 20**

### **Využití mnohaletých zkušeností zaměstnanců**

Zaměstnavatelé budou vytvářet v souladu se svými možnostmi a potřebami ekonomické a personální předpoklady pro využití zkušených, vysoce kvalifikovaných a odborně prakticky a teoreticky schopných zaměstnanců v profesích klíčových pro další rozvoj firmy na místech instruktorů a poradců, odměňovaných nezávisle na měřitelném výsledku práce.

## **Čl. 21**

### **Zdravotní prevence a rehabilitace**

S ohledem na postupně se zvyšující věk odchodu do starobního důchodu a v zájmu udržení plného pracovního výkonu zaměstnanců věkové skupiny 55+ budou zaměstnavatelé v rámci svých potřeb a možností zavádět nebo rozšiřovat programy zdravotní prevence a rehabilitace zaměřené na podporu zdraví a fyzické kondice zaměstnanců po dosažení věku 55+, a to již od výrazně nižšího věku zaměstnance (55 -20).

V PKS mohou zaměstnavatelé dohodnout podmínky pro udělování pracovního volna určeného na zdravotní prevenci a rehabilitaci na základě kritéria věku a zařazení do skupiny obtížností povolání dle Národní soustavy povolání, zejména pokud poskytují zaměstnancům pouze zákonnou výměru dovolené na zotavenou.

## **Kapitola V.**

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

## **Čl. 22**

### **Prověrky BOZP**

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zorganizují zpravidla v první polovině roku prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelů. Z prověrky bude pořízena zpráva, jejíž součástí bude plán realizace opatření k nápravě zjištěných nedostatků, vždy s uvedením termínu realizace a osoby odpovědné za její plnění. Zpráva bude projednána do jednoho měsíce po skončení prověrky.

## **Čl. 23**

### **Ochranné nápoje**

K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem poskytne zaměstnavatel zaměstnancům bezplatně ochranný nápoj. Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný.

Podmínky pro uplatňování pitného režimu včetně druhu a množství poskytovaných nápojů projednají zaměstnavatelé s příslušným odborovým orgánem a včas zajistí jeho realizaci.



## Čl. 24

### Osobní ochranné pracovní prostředky

Na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích stanoví zaměstnavatelé rozsah a podmínky v poskytování, používání a údržbě osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu vybavení a doplňování lékárníček na jednotlivých pracovištích.

Zároveň stanoví okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. V zájmu skutečné ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je zaměstnavatel povinen poskytovat faktické plnění a nenahrazovat je peněžitým plněním.

## Čl. 25

### Povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni při práci dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti, ochrany zdraví při práci a požární ochrany, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele, dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.

Porušování léčebného režimu zaměstnancem bude ze strany zaměstnavatele posuzováno jako jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jako jednání proti dobrým mravům a poškozující zdraví zaměstnance.

OS TOK nebude poskytovat právní pomoc těm členům, kteří se prokazatelně dopustí porušení léčebného režimu v pracovní neschopnosti ve smyslu § 192 ZP. Zaměstnavatelé budou průběžně informovat zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců o vzniklých případech porušování léčebného režimu zaměstnanci.

Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu včetně ověření svých znalostí a podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy a hrazenými zaměstnavatelem.

Dále jsou povinni bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, nebo úraz jiného zaměstnance, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

Znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů pro výkon práce.

Na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem jsou zaměstnanci povinni se podrobit vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Okruh vedoucích zaměstnanců oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede zaměstnavatel v pracovním řádu, podnikové kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu.

## **Čl. 26**

### **Účast odborů v BOZP**

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP vzájemným jednáním. Za účelem společného postupu mohou být v odborové organizaci zvoleni odboroví inspektoři BOZP. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o určeném funkcionáři, který má oprávnění upravené § 322 ZP.

Zaměstnavatelé umožní výkon funkce inspektorům bezpečnosti práce odborové organizace v rozsahu nezbytně nutném, včetně účasti na školeních souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, a budou ji posuzovat jako výkon funkce odborového funkcionáře s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé zajistí prověření plnění hygienických a bezpečnostních norem na své náklady, jestliže o to na doporučení svazového inspektora BOZP příslušná odborová organizace požádá, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti.

Výsledky měření budou projednávat průběžně s příslušnou odborovou organizací a na základě zjištěných výsledků přijímat účinná opatření. Toto právo přísluší odborové organizaci na témže pracovišti zaměstnavatelů nejvýše jedenkrát ročně nebo vždy, nastanou-li nové skutečnosti týkající se změn v uspořádání pracoviště či podstatné změně výroby.

## **Kapitola VI.**

### **Sociální oblast**

#### **Čl. 27**

#### **Sociální programy**

Pro vytváření vhodných pracovních podmínek a stabilizaci zaměstnanců zajistí zaměstnavatelé realizaci sociálních programů nejméně v rozsahu uvedeném v čl. 26 a 27 této KSVS. Po zvážení potřeb a možností organizace a jejích zaměstnanců mohou zaměstnavatelé uplatnit i doporučené náměty obsažené v čl. 28 této KSVS, případně i další plnění. Pro způsob financování využijí ustanovení zákona č. 586/ 1992 Sb., v platném znění. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude sociální program připravován v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

#### **Čl. 28**

#### **Stravování zaměstnanců**

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavatele bude taková, aby cena stravenky nepřekročila 50% ceny jídla bez DPH nebo limit potravin použitých na výrobu jídla (u zaměstnavatelů s vlastním zařízením závodního stravování). Cena stravenky

bude uvedena v PKS nebo ve vnitřním předpise a podléhá zdanění dle zákona o DPH v platném znění. Podmínky, za nichž bude stravování umožněno, budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mohou umožnit, aby výhod závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů. Konkrétní podmínky budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu.

## **Čl. 29 Pracovně lékařské služby**

Zaměstnavatelé zajistí pro zaměstnance u lékařů poskytujících pracovně lékařské služby provádění vstupních, preventivních a výstupních lékařských prohlídek v souladu s § 53-55 a 58-60 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, dále s § 32 a § 103 odst. 1 písm. a) a § 224 zákoníku práce.

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců (na základě doporučení lékaře poskytujícího pracovně lékařské služby).

## **Čl. 30 Další doporučený obsah sociálních programů**

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s příslušným odborovým orgánem zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance, včetně jejich rodinných příslušníků a rovněž pro poživatele starobního důchodu, tj. bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasného starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.

V dohodě s odborovým orgánem mohou zaměstnavatelé zabezpečit provoz v letních a zimních dětských táborech.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení zařízení či mechanismů.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům odměnu při životních jubileích (50 let věku, první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní a plný invalidní důchod). V případě uplatnění bude odměna poskytnuta nejméně ve výši 1000 Kč a dále podle podmínek dohodnutých v PKS.

Zaměstnavatelé umožní odprodej výrobků, případně předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání, svým zaměstnancům.

Zaměstnavatelé umožní v rámci svých možností použití elektronické pošty pro účely činnosti odborové organizace.

Zaměstnavatelé v rámci svých možností a v souladu s platnými právními předpisy umožní zřízení a provoz dětské skupiny, aby usnadnili sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců.

## **Kapitola VII.**

### **Vztahy zaměstnavatelů a odborů**

#### **Čl. 31 Odborový svaz**

Zájmová činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele bude pořádána mimo pracovní dobu. Odborové organizace ve své činnosti budou respektovat ustanovení zákoníku práce a odboroví funkcionáři budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce.

#### **Čl. 32 Zaměstnavatelé a odborové organizace**

V zájmu zachování sociálního smíru, příznivého sociálního klimatu na pracovišti a utváření dobrých vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebudou zaměstnavatelé bránit vzniku a činnosti odborových organizací. Budou odborovým orgánům vycházet vstříc při přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a podle provozních možností jim vytvoří podmínky pro jejich práci, budou s nimi projednávat opatření týkající se pracovních a mzdových podmínek a **zváží** jejich stanoviska.

Pokud výkon funkce funkcionářů odborových organizací bude zasahovat do pracovní doby, jde o překážku v práci, při níž přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v souladu s ustanoveními zákoníku práce.

#### **Čl. 33**

Zaměstnavatelé zajistí bezúplatně od členů odborové organizace ve prospěch účtu odborové organizace výběr odborových členských příspěvků, pokud je o to odborová organizace požádá, za podmínek uvedených v § 146 písm. c) zákoníku práce.

Členové odborové organizace si mohou dle zákona č. 438/2003 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, odečíst zaplacené členské příspěvky od základu daně z příjmů fyzických osob do zákonem stanoveného limitu. Zaměstnavatelé, kteří srážejí ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky, jsou povinni za tímto účelem vydat členům odborové organizace na požádání potvrzení o výši stržených členských příspěvků za příslušné daňové období, a to do 10 dnů ode dne požádání; požádat lze nejpozději do 15. února následujícího roku po ukončení zdaňovacího období.

## **Kapitola VIII.**

### **Čl. 34**

#### **Vztahy smluvních stran**

ATOK a OS TOK se zavazují respektovat pravomoci obou účastníků smlouvy vyplývající z platných právních předpisů, vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé strany, podporovat kolektivní vyjednávání u jednotlivých zaměstnavatelů s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany se zavazují vyměnit si stanoviska z plnění KSVS do 30. 6. následujícího kalendářního roku a získané poznatky využít při projednávání budoucí KSVS. Jednání o KSVS na rok 2015 vést s cílem uzavřít KSVS do 30. 9. předcházejícího kalendářního roku.

Veškerá ohrožená plnění kolektivních smluv řešit jednáním až do vyčerpání všech možností.

Smluvní strany se zavazují, že neprodleně po uzavření KSVS požádají společně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o vydání právního předpisu, jímž bude KSVS závazná i pro další zaměstnavatele, kteří nejsou členy Asociace.

## **Kapitola IX.**

### **Čl. 35**

#### **Závěrečná ustanovení**

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců účastníků smlouvy a uzavírá se na období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014.

Účastníci smlouvy se zavazují řešit případné spory před uplatněním postupu dle zákona o kolektivním vyjednávání a o plnění závazků této KSVS prostřednictvím komise ve složení:

za ATOK:

Ing. Stanislav Sedláček  
JUDr. Eva Kohoutková  
Ing. Vladimír Malý  
Ing. Jiří Myšák  
Mgr. Jiří Česal  
Jiří Bažant  
Mgr. Iva Polednová  
Alena Novotná  
Ing. Tomáš Zikmund  
Ing. Karel Pokorný  
Mgr. Jana Lejsková  
Mgr. Petr Čagan  
Mgr. Petr Luksch

za OS TOK:

Zdeněk Heller  
Miloš Konečný  
JUDr. Olga Hološová  
Bc. Zdeněk Dobiáš  
JUDr. Alena Nárovcová  
JUDr. Alena Plhová  
Ing. Daniela Voráčková  
Bc. Věra Dimová  
Zdeněk Frybort  
Ondřej Habart  
Miloslava Janská  
Ludmila Křížanová  
Martin Leksa  
Jana Příbylová  
Jana Zdvihalová

Pokud nastanou nové skutečnosti v souvislosti s vydáním nových právních předpisů, mohou být ustanovení této KSVS těmito skutečnostmi dotčena na základě vzájemné dohody změněna. Kterýkoliv z účastníků smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KSVS v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Nebude-li jednání ukončeno do 30 dnů od předložení návrhu a smluvní strany se nedohodnou na zprostředkovateli, zavazují se smluvní strany požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o zprostředkovatele společně.

Ostatní práva a povinnosti účastníků smlouvy se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání a obecně závaznými právními předpisy.

Tato KSVS bude odevzdána ATOK k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Účastníci smlouvy obdrží po jednom vyhotovení KSVS.

V Praze dne 16. 12. 2013



Zdeněk Heller  
předseda OS TOK



Ing. Josef Novák  
prezident ATOK