



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 2015

uzavřená

mezi

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

a

Svazem dopravy České republiky
Sekcí silničního hospodářství

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy ČR - Sekcí silničního hospodářství.

Obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

A. Základní ustanovení

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

B. Personální záležitosti

- B.1. Vznik pracovního poměru**
- B.2. Pracovní podmínky**
- B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace**
- B.4. Péče o žáky odborných učilišť**
- B.5. Ukončení pracovního poměru**

C. Sociální oblast

- C.1. Pracovní doba**
- C.2. Dovolena na zotavenou a pracovní volno**
- C.3. Zdravotní péče**
- C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců**
- C.5. Závodní stravování**
- C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti**
- C.7. Bytová politika**
- C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb.)**
- C.9. 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**
- D.11. 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

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále KSVS) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato KSVS je závazná pro všechny zaměstnavatele sdružené ve Svazu dopravy ČR - Sekci silničního hospodářství (dále jen zaměstnavatelé) na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené základními odborovými organizacemi, které jsou sdruženy v Odborovém svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Sekci silničního hospodářství (dále jen odborová organizace) 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 KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2015.
2. Práva sjednaná v této KSVS jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy jako minimální, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavateli 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 KSVS 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., v platném znění).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této KSVS 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 orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.6. Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat odborovou organizaci a spolurozhodovat s odborovou organizací o věcech vymezených obecně závaznými předpisy, touto KSVS a podnikovou kolektivní smlouvou.

4. Podávat odborové organizaci 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 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 přidělu 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 kolektivních smlouvách lze dohodnout i evidenci příspěvků, vybírání a zasílání částek na účty ZO OS u příslušného peněžního ústavu.

2. Zaměstnavatel, který má pracoviště i mimo své sídlo, po dohodě s odborovou organizací uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři na těchto pracovištích.
3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytnou zaměstnavatelé pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele, nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu. Bude konkretizováno v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Funkcionářům a členům odborového orgánu OS bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou platu. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení, pořádaném odborovou organizací, nebo OS, pracovní volno v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

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

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovou organizací.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav a termín uvolnění pracovního místa.

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatelé se zavazují v termínech stanovených podnikovou kolektivní smlouvou informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru.
2. Zaměstnavatelé jsou povinni 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 odborovou organizaci. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů, zejména zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 20 let a současně mají 10 let a méně do vzniku nároku na starobní důchod.

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 podmínkách, 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 školícího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

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 dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestnásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.5. 1.
3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
V podnikových kolektivních smlouvách, případně v kolektivních smlouvách uzavřených na úrovni kraje, je možno sjednat pouze jinou výši odstupného, včetně zápočtu let odpracovaných v oboru silničního hospodářství pro nárok na odstupné.
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. Na žádost zaměstnance může s ním zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., 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).

C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 2 ZP). Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v zákoníku práce tyto:

- a) doba účasti v zákonné stávce
- b) doba výluky.

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:

- 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 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.

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

Zaměstnavatelé budou po dohodě s odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům. Způsob bude upřesněn v zásadách pro čerpání FKSP.

Zaměstnavatelé mohou zajistit na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem.

Zaměstnavatelé uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.

Zaměstnavatelé mohou zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů ve smluvní výši.

C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

1. Zaměstnavatelé dle svých možností zabezpečí provoz zařízení pro podnikovou, závodovou a dětskou rekreaci s tím, že organizování a výběr účastníků rekreace je v pravomoci odborových organizací. Tato povinnost se nevztahuje na rekreační zařízení ve vlastnictví odborů, kde mohou být obdobné závazky sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.

2. K zajištění péče o děti zaměstnanců v předškolním věku zajistí zaměstnavatelé dle svých možností umístění dětí v jeslích a mateřských školách.

C.5. Závodní stravování

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky. Zaměstnanec hradí cenu surovin sníženou o příspěvky zaměstnavatele podle podnikové kolektivní smlouvy (§ 236 ZP). Bývalým zaměstnancům – důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.
2. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel dle svých možností.

C.6. 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).

C.7. Bytová politika

1. Zaměstnavatelé podle dohodnutých zásad o použití FKSP poskytnou zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu.
2. Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení nebo pronajmutí strojního zařízení, mechanismů, pomůcek. Podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

C.8. FKSP (vyhl. č. 114/2002 Sb.)

1. Podnikový fond, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace, bude tvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši 1 % z vyplaceného ročního objemu platových prostředků v příslušném roce.
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.

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,
 - b) nařízením vlády ČR, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 S., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnavatelé se zavazují, že v roce 2015 učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2015 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 2015 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2014.

Obě smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2015 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této KSVS, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2015.

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.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,
Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů
(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 780	7 360	7 980	8 650	9 380	10 180	11 040	11 980	12 990	14 100	15 300	16 590	17 980	19 510	21 190	22 980
2	do 2 let	7 030	7 630	8 280	8 980	9 730	10 560	11 450	12 420	13 490	14 630	15 880	17 220	18 670	20 260	21 990	23 840
3	do 4 let	7 300	7 920	8 600	9 320	10 120	10 960	11 890	12 900	14 000	15 190	16 480	17 870	19 380	21 020	22 830	24 740
4	do 6 let	7 580	8 220	8 930	9 670	10 500	11 380	12 340	13 390	14 540	15 770	17 100	18 540	20 100	21 810	23 690	25 670
5	do 9 let	7 870	8 530	9 270	10 030	10 890	11 800	12 810	13 890	15 080	16 370	17 740	19 240	20 870	22 630	24 580	26 650
6	do 12 let	8 170	8 850	9 620	10 430	11 310	12 260	13 290	14 420	15 650	16 990	18 430	19 970	21 660	23 490	25 510	27 650
7	do 15 let	8 480	9 210	9 980	10 820	11 740	12 710	13 800	14 960	16 240	17 630	19 120	20 720	22 470	24 380	26 470	28 680
8	do 19 let	8 800	9 560	10 350	11 220	12 190	13 200	14 320	15 530	16 850	18 290	19 840	21 500	23 320	25 300	27 460	29 770
9	do 23 let	9 130	9 920	10 760	11 660	12 650	13 700	14 870	16 120	17 500	19 000	20 590	22 310	24 200	26 250	28 510	30 890
10	do 27 let	9 480	10 290	11 160	12 090	13 130	14 220	15 440	16 730	18 160	19 710	21 370	23 160	25 110	27 240	29 570	32 060
11	do 32 let	9 850	10 690	11 590	12 550	13 630	14 750	16 030	17 360	18 840	20 460	22 170	24 040	26 060	28 270	30 690	33 270
12	nad 32 let	10 220	11 100	12 030	13 030	14 140	15 300	16 640	18 010	19 560	21 230	23 010	24 950	27 040	29 340	31 850	34 520

D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3, odst. 3 i do vyšší platové třídy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění.
3. V souladu s § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění, bude v podnikových kolektivních smlouvách sjednán okruh a pravidla pro zařazování zaměstnanců do platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné první až páté platové třídy s tím, že zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

Příplatky za vedení jsou pro organizace stanoveny v § 124 Zákoníku práce.

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.).
- b) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 ZP, odst. 2.).

Příplatek za noční práci

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

Příplatek za práci v sobotu a neděli

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

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

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

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

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

- 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. 564/2006 Sb.)

1. 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.,
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. 564/2006)

1. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 400 – 1000 Kč měsíčně.
2. Zaměstnanci, který vykonává práce zařazené ve II. skupině, přísluší příplatek v rámci rozpětí 600 – 2000 Kč měsíčně.
3. Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušném silničním provozu, přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 1000 – 4000 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 přerušování 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 dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 20% průměrného výdělku.
- 2.a) Pro organizaci Ředitelství silnic a dálnic ČR (ŘSD ČR) platí výjimka v tomto znění; Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci ŘSD ČR odměna nejméně ve výši 10% 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.

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

D.7. Náhrada platu za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti

V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit, že zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší náhrada platu i za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti. Tato náhrada platu přísluší za ty dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními, včetně svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada platu. Náhrada platu se doporučuje 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.

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

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Konkrétní postup při vyplácení odměn bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.

D.9. Fond odměn

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

D.10. Cestovní náhrady

1. 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).
2. Pokud u organizací, na které se vztahuje tato KSVS, budou cestovní náhrady paušalizovány podle § 182 ZP, bude tato odlišnost uvedena v podnikové kolektivní smlouvě.

D.11. Průměrný výdělek

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

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé jsou povinni 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. Zaměstnavatelé jsou povinni 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. Zaměstnavatelé prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhl. MZd č. 432/2003 Sb., v platném znění, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací.
4. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zpracují pravidla vzdělávání a školení o BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby kontrola a dodržování těchto předpisů byla efektivní.
5. Zaměstnavatelé 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 oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrného platu.
6. Zaměstnavatelé smluvně zajistí pro zaměstnance pracovnílékařské 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 projednají s odborovou organizací dvakrát ročně stav a úroveň BOZP, zdroje a příčiny pracovních úrazů, změny pracovních schopností a nemocí z povolání. Ve spolupráci s odborovou organizací a poskytovatelem pracovnílékařských služeb zajistí provádění nápravných opatření.
8. Zaměstnavatelé na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s odborovou organizací a poskytovatelem pracovnílékařských služeb zpracují závazný plán s termínem nápravných opatření.
9. Zaměstnavatelé zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašlou do třiceti dnů na OS.
10. Zaměstnavatelé ve spolupráci s poskytovatelem pracovnílékařských služeb povedou evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst.1 písm. a) ZP.
11. Zaměstnavatelé budou na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s odborovou organizací 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. Zaměstnavatelé budou dle vnitropodnikové směrnice, která bude zpracována ve spolupráci s odborovou organizací a poskytovatelem pracovnílékařských 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.

13. Zaměstnavatelé si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 369 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 odborovou organizací do 30 dnů na Odborový svaz.
14. Zaměstnavatelé mohou připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.
15. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací naleznou formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do 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. V případě, že zaměstnavatel bude mít zájem a zaměstnanec bude souhlasit, že si sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat paušální částku na úhradu nákladů této údržby měsíčně, nebo čtvrtletně. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

E. 2. Závazky Odborového svazu

Odborový svaz se zavazuje

1. Spolupracovat s odbornými pracovníky na úseku BOZP, předávat všechny vlastní poznatky a zkušenosti osobním stykem, nebo účastí na jejich shromážděních.
2. Organizovat školení a semináře pro členy závodních výborů, ke zvýšení jejich znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče odborové organizace o BOZP.
3. V rámci kontrol prováděných svazovou inspekcí bezpečnosti práce pomoci při odstraňování závad, při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování nároků pracovníků a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti předávat zaměstnavatelům.
4. Prostřednictvím svazové inspekce bezpečnosti práce zajistit účast na šetření a projednávání smrtelných, těžkých a hromadných pracovních úrazů.
5. Jednotlivým členům i závodním výborům poskytnout pomoc při řešení problematiky BOZP.
6. Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům nutnost dodržování všech povinností, uvedených v § 106 ZP.

F.Oblast pracovně právní

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.

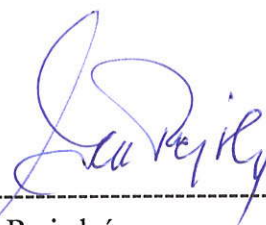
Závěrečná ustanovení

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 2015 do 31. prosince 2015. 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 2015, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2016.
5. Jedno vyhotovení této KSVS se předává k uložení MPSV ČR.
6. Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

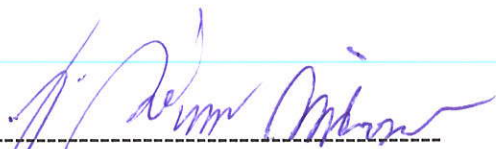
V Praze dne 11. listopadu 2014



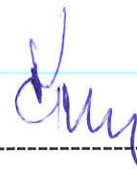
Ing. Jaroslav Hanák
prezident
Svazu dopravy České republiky



Jan Rejský
předseda Odborového svazu
pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy



Ing. Miroslav Němec
předseda Sekce silničního hospodářství
Svazu dopravy České republiky



Jan Čup
místopředseda Odborového svazu
zastupující Sekci silničního
hospodářství Odborového svazu