



Spolufinancováno
Evropskou unií

Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a adaptace odvětví na změny

(CZ.03.01.03/00/22_001/0000890)

Kolektivní smlouva vyššího stupně

Aktualizace textu o výsledky řešení a ukotvení práce na dálku v části C2

Předkládaná aktualizovaná kolektivní smlouva, jejíž původní znění bylo vytvořeno v roce 2015, vznikla v rámci projektu zaměřeného na posílení úrovně sociálního dialogu mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci. Její vznik je výsledkem konstruktivní spolupráce členů realizačního týmu projektu, ve kterém byli zastoupeni členové profesní organizace SKIP, zástupci odborových svazů, právníci a pracovníci knihoven.

Záměrem bylo vytvořit dokument, který reflektuje klíčové změny v právní oblasti, zejména aktuální znění relevantních zákonů, které ovlivňují oblast pracovněprávních vztahů a kolektivního vyjednávání. V reakci na současné trendy na trhu práce a s cílem podpořit lepší rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, tato aktualizovaná verze nově obsahuje rámec pro úpravu podmínek výkonu práce na dálku.

V návaznosti na posilování principů otevřeného sociálního dialogu členové realizačního týmu projektu rovněž navrhuji zvážení možného budoucího zapojení dalších reprezentativních odborových svazů a zaměstnavatelských organizací, jejichž účast bude v souladu s platnou legislativou.

Tento dokument si klade za cíl sloužit jako podklad a praktický nástroj pro vyjednávání sociálních partnerů, které povede k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Klíčová aktivita č.: 04

Název klíčové aktivity projektu: Podpora sociálního dialogu na nižším stupni, iniciace změn i mimo kolektivní vyjednávání

Bipartitní platforma: Knihovnictví

Projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost plus.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Uzavřená mezi

[...]

(dále jen „odborová organizace“)
vedeným pod spisovou značkou [...] u [...]
zastoupenou [...]

a

[...]

vedenou pod spisovou značkou [...] u [...]
zastoupenou [...]

a

[...]

vedeným pod spisovou značkou [...] u [...]
zastoupeným [...]

(dále jen „zaměstnavatel“)

OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřené mezi [...] na straně jedné a [...] na straně druhé:

Obsah

A. Základní ustanovení.....	4
A1. Účel a obsah.....	4
A2. Zákaz diskriminace.....	4
A3. Platnost a účinnost	4
A4. Všeobecná ustanovení.....	4
A5. Právo na informování	4
A6. Právo na projednání	5
A7. Právo spolurozhodování	5
A8. Povinnosti zaměstnavatelů.....	5
A9. Zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů	5
A10. Zaměstnanost — ochrana pracovních míst, slučování a rušení pracovních míst.....	6
A11. Zaměstnanost	6
B. Personální záležitosti	6
B1. Vznik pracovního poměru.....	6
B2. Pracovní podmínky	7
B3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace.....	7
B4. Ukončení pracovního poměru	7
C. Pracovní a sociální oblast.....	7
C1. Pracovní doba	7
C2. Práce na dálku.....	8
C3. Dovolená	8
C4. Pracovní volno	8
C5. Zdravotní péče	9
C6. Stravování	9
C7. FKSP.....	9
C8. Ostatní zaměstnanecké výhody.....	10
D. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	10
D1. Závazky zaměstnavatelů.....	10
E. Odměňování.....	10
F. Platy.....	11

F1. Základní zásady poskytování platů.....	11
F2. Zvláštní způsob určení platového tarifu.....	11
F3. Příplatky k platu	11
G. Mzdy	11
G1. Základní zásady sjednávání mezd.....	11
G2. Příplatky ke mzdě	12
H. Pracovněprávní oblast.....	12
H1. Pracovní řád.....	12
H2. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům	12
H3. Předcházení individuálním a kolektivním sporům z KSVS	12
I. Závěrečná ustanovení	13

A. Základní ustanovení

A1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „KSVS“) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato KSVS je závazná [...] (dále jen „zaměstnavatel, zaměstnavatelé“) a jejich právní nástupce na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené odborovou organizací na straně druhé. Po rozšíření je KSVS dále závazná pro další zaměstnavatele a organizace v odvětví, na které byla rozšířena v souladu s postupem upraveným v ustanovení § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

A2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této KSVS a pracovní smlouvy, nebudou diskriminovat a postihovat žádného ze zaměstnanců z důvodů uvedených v §§ 16 a 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

A3. Platnost a účinnost

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a účinnosti dnem a uzavírá se na dobu neurčitou.

K ujednáním v podnikových kolektivních smlouvách, která by upravila práva zaměstnanců v nižším rozsahu než v této KSVS, se nepřihlíží.

A4. Všeobecná ustanovení

K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

Kterákoliv ze smluvních stran této KSVS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění s ohledem na dobu účinnosti kolektivní smlouvy.

Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

A5. Právo na informování

Odborová organizace má právo na informace minimálně v rozsahu stanoveném právními předpisy (zejména §§ 287 a 279 zákoníku práce a další). Zaměstnavatelé budou v dohodnutých termínech, nejméně však 1x ročně, informovat odborovou organizaci zejména o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce a o nejnovějším stavu a strukture zaměstnanců.

Nad rámec zákonných povinností mohou podnikové kolektivní smlouvy upřesnit rozsah a způsob poskytování informací podle konkrétních potřeb.

A6. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s ní zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (zejména §§ 287 a 280 zákoníku práce a další) zejména projednal zásadní změny v zavádění nových organizačních opatření a opatření k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Projednáním se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Smyslem projednání je najít společný kompromis, projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele k předmětné věci.

Podnikové kolektivní smlouvy mohou rozšířit a upřesnit rozsah projednávaných záležitostí a způsob projednání. Smluvní strany se dohodnou, která z nich vyhotoví zápis o projednání.

A7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených zákonem a dále v otázkách dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě. Jedná se zejména o následující okruhy:

- při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadného čerpání dovolené,
- při nařízení výkonu práce ve dnech pracovního volna a klidu,
- při stanovení přidělu do FKSP a jeho čerpání,
- při vydávání pracovního řádu, jeho změně a zrušení,
- při organizaci prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 odst. 5 zákoníku práce).

V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

A8. Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují zejména:

- respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
- jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy,
- projednávat a informovat odborovou organizaci a spolupracovat s odborovou organizací o věcech vymezených právními předpisy, touto KSVS a podnikovou kolektivní smlouvou,
- podílet se aktivně na zachování sociálního smíru.

A9. Zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé podle provozních podmínek poskytnou odborové organizaci na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových organizací 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 zákoníku práce). V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout provádění srážek ze mzdy za účelem úhrady členských příspěvků členů odborové organizace.

Zaměstnavatel, který má pracoviště i mimo své sídlo, po dohodě s odborovou organizací uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku se členy odborové organizace na těchto pracovištích.

Funkcionářům poskytnou zaměstnavatelé na výkon funkce člena orgánu odborové organizace nebo pro účast na jiné odborové činnosti, která se koná na popud zaměstnavatele nebo odborové organizace, nebo k provedení různých administrativních prací pracovní volno s

náhradou platu/mzdy v nezbytně nutném rozsahu. Podnikové kolektivní smlouvy upraví podrobnosti čerpání tohoto pracovního volna.

Funkcionářům a členům odborového orgánu odborového svazu bude poskytnuto pracovní volno s náhradou platu/mzdy k účasti na jednání odborového orgánu.

Delegátům jednání sjezdu odborové organizace, k účasti na školení, pořádaném odborovou organizací nebo odborovým svazem bude poskytnuto pracovní volno s náhradou platu/mzdy v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 zákoníku práce).

A10. Zaměstnanost — ochrana pracovních míst, slučování a rušení pracovních míst

Pracovní místa mohou být slučována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovou organizací.

Každý zaměstnanec má právo být informován v předstihu o volném pracovním místě u zaměstnavatele ještě předtím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.

Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe a termín uvolnění pracovního místa.

A11. Zaměstnanost

Zaměstnavatelé se zavazují v termínech stanovených podnikovou kolektivní smlouvou informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případném rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatelé jsou povinni výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací.

Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců, zaměstnavatel bude odborovou organizaci předem písemně informovat a projedná tyto změny nejméně 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 jednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce.

V podnikových kolektivních smlouvách je možné stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů.

B. Personální záležitosti

B1. Vznik pracovního poměru

1. 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.

2. Zaměstnavatel dále informuje zaměstnance v pracovní smlouvě nebo písemně nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce.

B2. Pracovní podmínky

Nikdo nesmí být zvýhodňován nebo znevýhodňován zejména v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, při přijímání do nebo propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům (v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce) studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavrou s nimi písemnou dohodu v těchto případech:

- a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřeby zaměstnavatele,
- b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postiženého nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

V těchto případech poskytne zaměstnavatel náhradu platu/mzdy a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu o zvýšení kvalifikace, je její součástí rovněž závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejvýše však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil.

2. Jedná-li se o zvýšení kvalifikace na základě zájmu zaměstnance a nebrání-li tomu provozní důvody, zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na plat/mzdu. V tomto případě si zaměstnanec výdaje spojené se studiem hradí sám.

B4. Ukončení pracovního poměru

V podnikových kolektivních smlouvách je možno sjednat vyšší odstupné, než stanoví zákoník práce, například odstupňovaně dle trvání pracovního poměru.

Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr, byla poskytnuta půjčka z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých termínů.

C. Pracovní a sociální oblast

C1. Pracovní doba

Zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu rovnoměrně či nerovnoměrně a dle svých potřeb využívá pružného rozvržení pracovní doby či rozdělené směny.

Pro účely úpravy pracovní doby:

- je rovnoměrným rozvržením pracovní doby takové rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu (§ 78 zákoníku práce),
- je nerovnoměrným rozvržením pracovní doby takové rozvržení, při kterém zaměstnavatel rovnoměrně nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, na jednotlivé týdny, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Podniková kolektivní smlouva může toto období prodloužit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 78 zákoníku práce),
- pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V rámci základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti, v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby (§ 85 zákoníku práce),
- rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny (§ 130 zákoníku práce).

C2. Práce na dálku

Zaměstnavatelská organizace i odborový svaz považují práci na dálku za moderní formu výkonu práce, která za určitých okolností a při správném uplatnění může představovat způsob, jak zvyšovat motivaci a loajalitu zaměstnanců, podporovat sladování jejich pracovního a rodinného života, a současně zachovat vysokou úroveň efektivity práce.

Smluvní strany se zavazují podporovat a rozvíjet uplatňování práce na dálku způsobem odpovídajícím zájmům zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Zaměstnavatelé i odborové organizace budou na úrovni jednotlivých organizací vést dialog a kolektivně vyjednávat za účelem stanovení podrobnějších pravidel a konkrétních podmínek výkonu práce na dálku.

Smluvní strany shodně prohlašují, že zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce na dálku vznikají náklady a v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů by zaměstnancům tyto náklady měly být nahrazovány. Hlavním důvodem, pro který někteří zaměstnavatelé zaměstnancům náhrady nákladů vznikajících při výkonu práce na dálku neposkytují, je nedostatek finančních prostředků. Smluvní strany se zavazují, že budou mimo jiné prostřednictvím dvoustranného i třístranného (tripartitního) sociálního dialogu usilovat o zlepšení tohoto stavu tak, aby se poskytování náhrad nákladů vznikajících zaměstnancům při práci na dálku stalo standardem.

C3. Dovolená

Základní výměra dovolené činí 5 týdnů. Podnikové kolektivní smlouvy mohou upravit pravidla pro čerpání dovolené v souladu se zákoníkem práce.

C4. Pracovní volno

Zaměstnavatelé poskytnou osobám pečujícím o osobu blízkou pracovní volno bez náhrady platu/mzdy v délce nejméně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné

provozní důvody a pokud o to zaměstnanec požádá. Podnikové kolektivní smlouvy mohou upravit rozsah čerpání a bližší podmínky čerpání.

Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou platu/mzdy uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, se zvyšují nad rámec tohoto předpisu:

- o 4 dny 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 zaměstnaným u zaměstnavatele,
- o 1 den při úmrtí manžela/manželky, druhá/družky nebo dítěte,
- o 1 den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
- o 2 dny k vyhledávání nového zaměstnání před ukončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů.

V podnikových kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou platu/mzdy o další případy nad rámec zákoníku práce.

C5. Zdravotní péče

Zaměstnavatelé smluvně zajistí pracovnělékařské služby a zajistí prohlídky pracoviště poskytovatelem pracovnělékařských služeb (§ 54 a násl. zákona č. 373/2011., o specifických zdravotních službách).

Zaměstnavatelé zajistí a uhradí pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců minimálně ve lhůtách stanovených vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídku, na kterou 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.

C6. Stravování

Zaměstnavatelé zajistí zaměstnancům v průběhu přestávky na jídlo a oddech stravování za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě.

Nelze-li zajistit stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky či stravenkový paušál.

C7. FKSP

Podnikový fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), o jehož použití rozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace, bude tvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši 1 % z vyplaceného ročního objemu platových prostředků v příslušném roce.

Zaměstnavatelé spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracují pravidla pro jeho používání. Tento rozpočet a pravidla jsou obvykle součástí podnikových kolektivních smluv.

C8. Ostatní zaměstnanecké výhody

Zaměstnavatelé ve vnitřních předpisech mohou stanovit rozsah a způsob využívání služebních vozidel, nástrojů a jiných podobných věcí pro potřeby zaměstnanců.

D. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

D1. Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví (dále jen „BOZP“) při práci s ohledem na rizika ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a projednávat s odborovou organizací všechny otázky, které souvisí s BOZP. Zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat veškeré další povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a souvisejících předpisů, zejména:

- vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění a kontrolovat stav BOZP,
- ve spolupráci s odborovou organizací zorganizovat minimálně jedenkrát ročně prověrku BOZP na všech pracovištích zaměstnavatele; z prověrky bude pořízena zpráva, jejíž součástí bude plán realizace konkrétních opatření k nápravě,
- projednat s odborovou organizací stav a úroveň BOZP, pracovní úrazy, změny pracovních schopností a nemocí z povolání,
- poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, a to na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek,
- prokazatelně seznámit zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce,
- zajistit pro zaměstnance potřebná školení k zajištění BOZP.

Podnikové kolektivní smlouvy upřesní konkrétní povinnosti zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovišti.

E. Odměňování

Odměňování zaměstnanců, na které se vztahuje tato KSVS, se řídí následujícími právními předpisy vždy v platném znění:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
- zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů,
- zákon č. 218/2000 Sb., zákon o rozpočtových pravidlech
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě,
- sdělení č. 286/2024 Sb., sdělení o vyhlášení minimální mzdy, o nejnižších úrovních zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025.

Plat nebo mzda nesmí být nižší než minimální mzda nebo příslušná úroveň zaručeného platu podle § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a sdělení č. 286/2024 Sb.

F. Platy

F1. Základní zásady poskytování platů

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních jsou stanoveny v příloze č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. V rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě je obsažen popis této nejnáročnější práce, a to podrobnějším popisem. Nezahrnutí nejnáročnější práce do vymezení pracovní náplně nevylučuje oprávněný nárok zaměstnance na zařazení do platové třídy dle nejnáročnější skutečně vykonávané a zaměstnavatelem požadované práce.

Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. i do vyšší platové třídy.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle délky započitatelné praxe v souladu s § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

F2. Zvláštní způsob určení platového tarifu

V podnikových kolektivních smlouvách budou sjednávána pravidla pro zařazování zaměstnanců do platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, a to jen u zaměstnanců zařazených do první až páté platové třídy.

Určuje-li zaměstnavatel zaměstnanci platový tarif zvláštním způsobem, takto určený plat nesmí být nižší než platový tarif, který by zaměstnanci náležel dle doby započitatelné praxe.

F3. Příplatky k platu

- Za noční práci (§ 125 zákoníku práce) náleží zaměstnanci příplatek zejména při nočních akcích knihoven.

- Bude-li od zaměstnavatele vyžadována práce ve svátek, náleží zaměstnanci plat nebo náhradní volno podle § 135 zákoníku práce.

- Osobní příplatek

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen; přitom postupuje v souladu s § 110 odst. 5 zákoníku práce.

G. Mzdy

G1. Základní zásady sjednávání mezd

Mzdu sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě.

Mzda nesmí být nižší než příslušná sazba zaručeného platu dle sdělení č. 286/2024 Sb.

G2. Příplatky ke mzdě

Za noční práci § 116 zákoníku práce) náleží zaměstnanci příplatek zejména při nočních akcích knihoven.

- Bude-li od zaměstnavatele vyžadována práce ve svátek, náleží zaměstnanci mzda nebo náhradní volno podle § 115 zákoníku práce.

H. Pracovněprávní oblast

H1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydává pracovní řád, je povinen si s jeho textem vyžádat předchozí písemný souhlas odborové organizace.

Pokud zaměstnavatel vydává vnitřní předpis v pracovněprávní oblasti, je povinen jeho text předem projednat s odborovou organizací.

Podniková kolektivní smlouva může upravit požadavek na projednání vnitřního předpisu s odborovou organizací.

H2. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění podnikové kolektivní smlouvy a této KSVS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel a odborová organizace včetně stížností na porušování práv z pracovněprávních vztahů podle § 276 odst. 9 zákoníku práce.

Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu bude zahájeno na podnět zaměstnance, kdy příjemce stížnosti pozve k jednání i druhou stranu.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky soudní cestou.

V souladu se zákonem č. 171/2013 Sb., jehož hlavním smyslem je chránit oznamovatele protiprávního jednání – tzv. whistleblowery – na pracovišti před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatelů, je zaměstnavatel povinen vypracovat vnitřní oznamovací systém po projednání s odborovou organizací.

H3. Předcházení individuálním a kolektivním sporům z KSVS

Pro řešení sporů o plnění závazků z této KSVS ustaví smluvní strany komisi.

Komise je složena ze tří zástupců jmenovaných ad hoc za každou smluvní stranu, tj. tři za zaměstnavatele a tři za odborovou organizaci.

Komise se schází z podnětu jedné ze stran s cílem vyřešit předmět sporu do 30 dnů ode dne doručení.

Při řešení sporů ve věci plnění ustanovení KSVS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a sporů o výklad této KSVS, se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato většinou hlasů.

I. Závěrečná ustanovení

Plnění závazků přijatých v této KSVS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude smluvními stranami jedenkrát ročně projednáno.

O změně či k doplnění této KSVS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených touto KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Každá zásadní úprava KSVS vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravu v podnikových kolektivních smlouvách. V ostatním platí smluvní volnost stran.

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se na dobu neurčitou.

Tuto KSVS je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Jedno vyhotovení KSVS se předává k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí české republiky.

Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V, dne.....
