

V souladu se zákoníkem práce v platném znění, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v zájmu předcházení sociálnímu napětí a dosažení sociálního smíru a s vědomím závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně, smluvní strany

MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o.

zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze oddíl C vložka 83051

Jeremiášova 7/1249

IČO: 26450691

zastoupená jednatelem:

panem: Axel Hluchy, Guillaume Chene, Roberto Mancuso, Marc Groenewoud, Josef Fidler, Ulrich Fluck

dále jen zaměstnavatel

a

Základní odborové organizace Odborového svazu pracovníků obchodu

Základní odborová organizace OSPO MAKRO ČR s.r.o.

Velká Bystřice

IČO: 70966613

Základní organizace MAKRO ČR

Ostrava, Hrabová, Místecká 755/280

IČO: 71208003

ZO Odborový svaz pracovníků obchodu závodní výbor MAKRO CASH CARRY ČR s.r.o.

Zlín, Malenovice, Tř. 3.května 1198

IČO: 75046091

Základní odborová organizace Odborového svazu pracovníků obchodu MAKRO Cash and Carry ČR spol. s r.o.

Ústí nad Labem-město, Ústí nad Labem-centrum, Žižkova 3363/78

IČO: 75086379

Odborový svaz pracovníků obchodu MAKRO CASH & CARRY s.r.o. ČR základní odborová organizace

Hrdějovice 396

IČO: 72023104

Základní odborová organizace OSPO MAKRO CASH & CARRY s.r.o.

Karlovy Vary, Obchodní 33

IČO: 22879901

Odborový svaz pracovníků obchodu je registrován Ministerstvem vnitra ČR čj VSP/1.2257/90-E

(dále jen „odborové organizace“)

uzavírají tuto

K o l e k t i v n í s m l o u v u

na období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2014

I. Obecná ustanovení

1)

Odborová organizace je zástupcem zaměstnanců u zaměstnavatele.

V souladu s ustanovením § 286 odst. (1) zákoníku práce (dále jen ZP) v platném znění se touto smlouvou v zaměstnavatelské organizaci, kde vedle sebe působí více odborových organizací, pro případy týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovými organizacemi, sjednává plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím.

2)

Tato kolektivní smlouva

- a) stanoví a upravuje dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců;
- b) stanoví a upravuje mzdové a ostatní pracovněprávní nároky zaměstnanců.
- c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran.

3)

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu.

4)

Novým zaměstnancům vznikají nároky z této kolektivní smlouvy dnem vzniku jejich pracovněprávního vztahu, pokud dále není v této smlouvě stanoveno jinak.

Je-li ve smlouvě některé ze smluvních stran uložena povinnost nebo smluvní stranou přijat závazek projednání, pak se pro účely této smlouvy projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi za účelem dosažení shody.

II. Práva a povinnosti smluvních stran

Smluvní strany smlouvy mají shodný zájem na odborném a efektivním řízení a organizaci práce stejně jako na spokojenosti všech členů pracovního kolektivu vyplývající ze spravedlivého ocenění jejich práce v příznivých pracovních a životních podmínkách a proto se zavazují respektovat a dodržovat následující ujednání.

1)

Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Rozpory, vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.

2)

Zaměstnavatel je povinen informovat zástupce odborových organizací a projednat s nimi záležitosti vymezené nejméně rozsahem § 287 zákoníku práce. Informace v rozsahu § 287 zákoníku práce poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím dvakrát ročně nejpozději do měsíce od zaslání specifikace žádosti odborovou organizací zaměstnavateli. Odborové organizace jsou povinny v rozsahu zákonných požadavků seznámit zaměstnance s informacemi a výsledkem projednání, které odborové organizace získaly v souvislosti s plněním této kolektivní smlouvy nebo ze zákona. Zaměstnavatel k informování poskytne součinnost.

3)

Odborové organizace mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání výlučně za podmínek stanovených zákoníkem práce a dalšími zákony. Před zahájením kolektivního vyjednávání sdělí každá místní odborová organizace jméno svého zástupce, který ji bude při tomto vyjednávání zastupovat.

4)

Smluvní strany se zavazují vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, tedy zaměstnavatele a odborových organizací, které jsou zástupci všech zaměstnanců ve smyslu § 276 ZP v platném znění a včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace.

5)

Pověření zástupci zaměstnavatele a odborových organizací se budou setkávat nejméně čtyřikrát ročně zejména za účelem projednání mzdových a ostatních podmínek zaměstnanců na další rok; zaměstnavatel na jednání vedení společnosti, bude-li vedení společnosti řešit problematiku zaměstnanosti nebo významné organizační změny u zaměstnavatele (např. ve smyslu § 62 ZP) a odborové organizace budou zvát zástupce zaměstnavatele na jednání výboru odborových organizací a své členské schůze.

6)

Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců smluvních stran, poskytnou si smluvní strany potřebné informace včas, nejméně 7 dnů před jednáním.

7)

Smluvní strany se zavazují vyhodnotit plnění této kolektivní smlouvy ke konci měsíce října 2014 a na podkladě tohoto vyhodnocení zahájit vyjednávání o dodatku nebo kolektivní smlouvě na příští období.

A) Zaměstnavatel se dále zavazuje:

1)

Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky, vč. oblasti odměňování za vykonanou práci a jiná peněžní plnění a plnění peněžní hodnoty, příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2)

Nepostihovat jakýmkoli způsobem nebo jakkoli znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, vyplývajících z pracovněprávních předpisů a této kolektivní smlouvy.

3)

Poskytnout odborovým organizacím podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jejich nezbytnou pracovní a schůzovní činnost. Ve smyslu § 277 zákoníku práce poskytne zaměstnavatel členům závodního výboru přístup k počítači. V závislosti na provozních možnostech zaměstnavatele zapůjčovat přiměřenou místnost s nezbytným technickým vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a na potřebné podklady.

4)

Provádět výběr členských příspěvků formou srážky ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali písemný souhlas a zároveň předávat měsíční přehled o provedených

srážkách určenému zástupci odborové organizace; finanční prostředky převádět na účet příslušné odborové organizace.

5)

Poskytnout odborovým organizacím prostor formou nástěnky na všech provozních jednotkách zaměstnavatele pro informování spoluzaměstnanců a členů odborů o činnosti, obsahu a výsledcích jednání zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem. Tato povinnost je odborovým organizacím dána § 276 odst. 5 zákoníku práce.

6)

Seznámit s kolektivní smlouvou a jejími přílohami všechny nově nastupující zaměstnance.

7)

Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.

8)

Evropská Rada zaměstnanců

a) Smluvní strany konstatují, že v rámci Zaměstnavatele je ustavena Evropská Rada zaměstnanců (dále jen ERZ)

Předmětem tohoto ujednání je sjednání a konkretizace podmínek výkonu funkce zástupce v ERZ ve smyslu ustanovení § 288 až 299 zákoníku práce.

b) Zaměstnavatel je povinen zástupci zaměstnanců v ERZ vytvořit na svůj náklad podmínky k výkonu funkce po celou dobu funkčního období. Jedná se zejména o tyto náklady:

- náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu účasti na jednáních ERZ (jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance),
- prokazatelné cestovní náklady vzniklé v souvislosti s výkonem funkce zástupce v ERZ (cestovné, ubytování, stravné),
- náklady na tlumočení
- náklady na poskytnutí potřebných podkladů pro jednání ERZ
- náklady související s informováním spoluzaměstnanců zástupce v ERZ o jednáních ERZ a výstupech z těchto jednání (pro tyto účely zejména poskytnutí telefonu, počítače, elektronické pošty, faxu apod.)

c) Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zástupci v ERZ šíření informací o činnosti ERZ mezi zaměstnanci Zaměstnavatele prostředky obvyklými pro šíření informací u Zaměstnavatele, např. umístění zápisů z jednání ERZ na intranetu Zaměstnavatele, podnikovou nástěnku apod.

9)

Zaměstnavatel poskytne základním odborovým organizacím jedenkrát ročně peněžní dar ve výši 24000,- Kč. Tato finanční částka bude převedena na účet určených odborovým organizacím nejpozději k 28.2.2012 příslušného roku. Odborová organizace sdělí zaměstnavateli čísla účtu.

B) Odborové organizace se dále zavazují:

1)

Průběžně informovat zaměstnavatele o výsledku svých jednání týkajících se zájmů zaměstnavatele i zájmů zaměstnanců, popř. o svých iniciativách v tomto směru.

2)

Zajistit, aby členové výboru odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli nebo dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce ve smyslu § 276 odst. 3 ZP, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

3)

Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků.

4)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §61 Zákoníku práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od obdržení návrhu na skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna. Tím není dotčena lhůta 15-ti dnů k případnému předchozímu souhlasu se skončením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace.

5)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §61 Zákoníku práce nejpozději do 5 kalendářních dnů od obdržení návrhu na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna. Tím není dotčena lhůta 15i dnů k případnému předchozímu souhlasu se skončením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace.

6)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §263 odst. 3 Zákoníku práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od obdržení návrhu Uznání závazku k náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a současně Dohody o srážkách ze mzdy. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna.

7)

Pro potřeby výše uvedené komunikace si obě strany sjednávají způsob mailové korespondence/elektronické pošty směřované v případě místní odborové organizace na předsedu příslušné odborové organizace respektive na předsedu k tomuto účelu pověřené odborové organizace velkobochoodního střediska Makro Ostrava v případech, kdy na provozní jednotce nepůsobí odborová organizace.

8)

Nerozšiřovat mezi spoluzaměstnance nebo členy odborové organizace informace a materiály společnosti, dříve, než-li byla problematika projednána se zaměstnavatelem.

III. Pracovněprávní vztahy

1)

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

2)

Zaměstnavatel uzavře nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemně pracovní smlouvu. K datu vzniku pracovního poměru sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem definované místo výkonu práce, druh sjednané práce a výši základní mzdy, vyplývající z této kolektivní smlouvy.

3)

Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměry se zaměstnanci sjednává zaměstnavatel na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce.

4)

Pracovní doba a přestávky v práci

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hod. týdně a rozvrhuje se tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin. Zaměstnavatel zpracuje takový harmonogram pracovních směn, aby každý zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli.

Na pracovištích zaměstnavatele, kde rovnoměrnému rozvržení pracovní doby brání povaha práce nebo podmínky provozu, zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně maximálně na období 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas odpovídala stanovené týdenní pracovní době. Při uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby budou zaměstnavatelem akceptovány níže uvedené podmínky :

rozvržení pracovní doby bude stanoveno a se zaměstnanci projednáno **nejméně dva týdny předem** na období následujícího kalendářního měsíce písemným harmonogramem směn.

Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech, které zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům v délce nejméně 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Mladistvým zaměstnancům bude tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách.

U zaměstnanců s dvousměnným, třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem je obvyklý začátek pracovního týdne ranní směna v pondělí a obvyklý konec pracovního týdne je noční směna v neděli. Příplatek za práci ve svátek tedy náleží za každou odpracovanou hodinu na směně, jejíž začátek připadl na státní svátek.

Ostatní náležitosti plánování směn se řídí zákoníkem práce a interním předpisem Pravidla plánování směn.

5)

Dovolená

Dovolená činí 4 týdny. Za každý celý odpracovaný kalendářní rok se od kalendářního roku následujícího zvyšuje nárok na dovolenou o jeden den až do celkové výše 5 týdnů dovolené za kalendářní rok (4 týdny řádné dovolené dle zákoníku práce a 1 týden dovolené nad rámec zákoníku práce).

- Nárok na první den dovolené nad rámec zákoníku práce v následujícím kalendářním roce vznikne, pokud zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru nejpozději 1.7. předcházejícího kalendářního roku a současně v tomto předchozím kalendářním roce odpracoval alespoň 85% sjednané pracovní doby.
- V následujících kalendářních letech vzniká postupný nárok na druhý, třetí, čtvrtý a pátý den dovolené nad rámec zákoníku práce, o další jeden den za každý další kalendářní rok, pokud vždy v celém předchozím kalendářním roce zaměstnanec odpracoval alespoň 80%.

- Výše uvedená pravidla platí pro všechny zaměstnance v pracovním poměru před 1.1.2012 zpětně již pro určení nároku na dovolenou pro rok 2012.

6)

Překážky v práci

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s **náhradou mzdy v těchto případech nad rozsah zákonného nároku:**

- jeden den pracovního volna s náhradou mzdy v případě narození vlastního dítěte zaměstnance
- dva dny pracovního volna s náhradou mzdy v případě darování kostní dřeně
- devět dnů placeného volna za účelem doprovodu zdravotně postiženého dítěte zaměstnance do sociálního zařízení nebo školy
- při úmrtí manžela (manželky), registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci 2 dny volna (celkem 4 dny volna včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku
- při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci jeden den volna (celkem 2 dny volna včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

7)

Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby pracovní pohotovosti. Způsob evidence řeší vnitřní předpis zaměstnavatele.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, stejnopisy na náklady zaměstnavatele

8)

Další pracovněprávní záležitosti

8.1 Osobní očista zaměstnanců

Pro osobní očistu zaměstnanců, pracujících ve funkcích Asistent prodeje - oddělení ryb se započítává do pracovní doby 10 minut v každé odpracované směně.

8.2 Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směněmi, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin ročně pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

8.3 Uvolněná místa v rámci firmy

Uvolněná místa v rámci zaměstnavatele se budou přednostně obsazovat a nabízet zaměstnancům, kteří o ně projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce splňují kvalifikační, morální a osobní předpoklady, popř. kteří chtějí nebo mohou být pro takové místo requalifikováni.

8.4 Hromadné propouštění

Bude-li muset zaměstnavatel ze zákona stanovených důvodů hromadně propouštět zaměstnance, bude o tomto záměru písemně informovat odborové organizace nejpozději 30 dnů předem a projednávat s ní možnost převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci či převedení na jiné pracoviště zaměstnavatele a projednat jiná možná opatření k předejití nebo omezení hromadného propouštění. V případě hromadného propouštění náleží zaměstnanci odstupné ve výši 4 násobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na délku trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může přiznat zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru dle §52 c) nebo dohodou z důvodů §52 c) zákoníku práce další násobky odstupného nad rámec zákona.

IV. M z d y

1)

Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance mzdou podle Mzdového předpisu, který tvoří nedílnou součást této kolektivní smlouvy – příloha 1

VI. Péče o zaměstnance

1)

Umožnit zaměstnancům v mezích jejich kariérního růstu u zaměstnavatele rozšiřování odborných znalostí zejména v oblasti informačních technologií, jejich jazykových schopností a rozšíření kvalifikace s cílem zabezpečit jejich odborný růst v souladu s potřebami zaměstnavatele i zaměstnanců a poskytovat jim za tím účelem příslušné pracovní úlevy a hmotné zabezpečení .

2)

Závodní stravování

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v každé směně stravování ve vlastních stravovacích zařízeních nebo prostřednictvím jiných subjektů, popřípadě nákupem stravenek.
- b) Je na vůli zaměstnance zda si dotované jídlo vybere formou snídaně, obědu nebo večeře.
- c) Pracovní směnou se rozumí výkon práce v rozsahu nejméně 4 hodin.
- d) V případech, kdy pracovní směna přesáhne 10,5 pracovních hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další stravování za zvýhodněnou cenu.
- e) Příspěvek na stravování zaměstnanci nenáleží po dobu nepřítomnosti v práci (dovolená, pracovní volno, nemoc, ošetrovné, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní cesta delší než 5 hodin, neomluvené zameškání práce aj.).
- e) Příspěvek zaměstnavatele na stravování bude činit 55 % ceny hlavního jídla.

f) V případě, že není možné zajistit stravování formou teplého jídla, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům za každou odpracovanou směnu stravenku.

V případě změny legislativního rámce, dojde k jednání o změně tohoto ustanovení kolektivní smlouvy.

3)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům na základě dosažených ekonomických výsledků či u příležitosti svátků vánočních další sociální výhody formou zaměstnaneckých benefitů či formou naturálního plnění. Podmínky či pravidla jeho poskytnutí stanoví zaměstnavatel při vyhlášení konkrétní akce.

4)

V případech živelních pohrom, náhlého úmrtí v rodině nebo dlouhodobé nemoci může poskytnout zaměstnavatel individuálně nenávratnou sociální výpomoc v maximální výši 15000,- Kč na konkrétní událost.

5)

Penzijní připojištění a životní pojištění

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům, kteří si v rámci systému zaměstnaneckých výhod kafeterie zvolí penzijní připojištění či životní pojištění, částku 265Kč měsíčně na penzijní připojištění či 250Kč na životní pojištění měsíčně.

6)

Implementace rámcových dohod o stresu a obtěžování na pracovišti

Zaměstnavatel poskytuje standardně školení proti stresu pro zaměstnance recepcce. V případě zájmu dalších zaměstnanců, se mohou zúčastnit tohoto školení mimo pracovní dobu.

7)

Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům při tankování na čerpacích stanicích Makro stejnou cenu pohonných hmot jakou poskytuje zákazníkům – zlatým partnerům.

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

A) Zaměstnavatel se zavazuje:

1)

Informovat odborovou organizaci a zpřístupnit jejím zástupcům doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o přijetí a o provádění opatření ke snížení působení rizik na zaměstnance.

2)

V oblasti BOZP postupovat v souladu s Nařízením vlády č. 361/2007 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

3)

Zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz, u něhož vznikla pracovní neschopnost delší než 5 dnů bez zbytečného odkladu příslušnému odborovému orgánu. Zaměstnavatel předá bez zbytečného odkladu Odborovému svazu pracovníků obchodu zprávy a závěry ze šetření smrtelných úrazů a pracovních úrazů, které si vyžádaly hospitalizaci delší než 5 dnů v souladu s nařízením vlády č.

201/2010 Sb. v platném znění.

4)

Přijímat a plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých pracovních úrazů.

5)

Přehodnotit nejméně 1x ročně ve spolupráci s odborovou organizací rozsah a podmínky poskytování, používání a údržbu osobních ochranných prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čistících a desinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu ve vybavování a doplňování lékárníček na pracovištích; současně přehodnotit seznam pracovišť se ztíženým a zdraví škodlivým prostředím – příloha č. 1 této kolektivní smlouvy.

6)

Poskytovat zaměstnancům bezplatně ochranné nápoje na pracovištích s horkým provozem a dále na pracovištích, kde způsobuje pracovní činnost v letním období ztrátu tekutiny zejména pocením, a dále vždy na pracovištích, kde přesahuje teplota 28° Celsia. V zimním období poskytovat bezplatně ochranné teplé nápoje.

B) Odborová organizace se zavazuje:

1)

Podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť a zařízení z hlediska bezpečnosti a hygieny práce.

2)

Zprostředkovat bezplatně metodickou a odbornou pomoc zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce. Případně požadované další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce bude zaměstnavateli po dobu platnosti této kolektivní smlouvy a za podmínky plnění všech dohodnutých závazků poskytována bezplatně.

VIII. Postup při vyřizování stížností

1)

Zaměstnanec nebo zaměstnanci mohou podat stížnost, pokud jsou jejich pracovněprávní, mzdové či jiné nároky neuspokojivě řešeny nebo neřešeny.

2)

Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním projednáním a požádá-li zaměstnanec odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovou stížnost neprodleně projednat.

3)

Tím není omezeno právo jednotlivých zaměstnanců ani smluvních stran zvolit si i jiný zákonný postup.

IX. Závěrečná ustanovení

1)

Tato smlouva se uzavírá na období od **1.1.2012 do 31.12.2014** s účinností ode dne podepsání poslední ze smluvních stran.

2)

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci této kolektivní smlouvy informovat a o zamýšlené změně subjektů nejdéle do 30 dnů písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

3)

Odborové organizace s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny stávající zaměstnance zaměstnavatele do 15 dnů od podpisu. Zaměstnavatel poskytne potřebnou součinnost.

4)

Pokud dojde v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností v ní obsažených, zavazují se obě smluvní strany řešit vzniklou situaci dodatkem této smlouvy.

5)

Změny a dodatky KS lze sjednat pouze písemně dle §8odst.5 Zákona o kolektivním vyjednávání a to v částech IV. Mzdy včetně Mzdového předpisu a dále v části VI. Péče o zaměstnance

6)

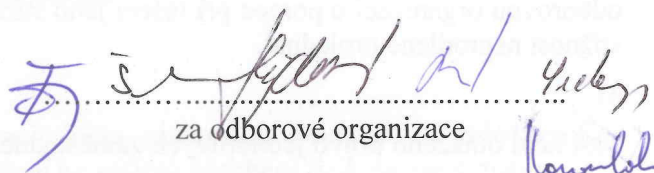
Smluvní strany nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období.

7)

Tato kolektivní smlouva je podepsána ve 4 stejnopisech s platností originálu v česko-anglické verzi, z nichž 2 obdrží zaměstnavatel a 2 odborová organizace. V případě jazykových pochybností má přednost česká verze.

V Praze dne 19.12.2011


za zaměstnavatele


za odborové organizace

Přílohy:

- 1) Mzdový předpis
- 2) Interní předpis poskytování OOPP
- 3) Seznam povinných prohlídek