

**Z obsahu:**

- Pro SHO OKD je udržení reálných mezd základním minimem
- Vyjednávači odborového svazu dojednali výhodnou odvětvovou smlouvu, přinášíme ji v plném znění

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU PRACOVNÍKŮ HORNICTVÍ, GEOLOGIE A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

Předseda OS PHGN Jan SÁBEL přeje odborářům a zaměstnancům: Pevné zdraví, zaměstnání a hornické štěstí i v roce 2013

Končí rok 2012, svět nadále čelí světové ekonomické krizi a Evropská unie se navíc potýká s dluhovou krizí některých členských zemí. Krize zasáhla i Česko a má, díky nekompetentnosti vlády, daleko horší dopady, než by jinak mohla mít. Koaliční vládní kabinet se zmítá v personálních krizích, silově prosazuje antisociální reformy a škrty ve státní správě. Odmítá také zavést prorůstavá opatření. Roste nezaměstnanost. Od ledna se opět zvýší sazby DPH a ceny základních životních potřeb dál porostou. O tom, jaký byl rok 2012 i z odborářského pohledu, jsme hovořili s předsedou Odborového svazu PHGN Bc. Janem SÁBELEM.



Tak jaký byl ten rok 2012?

Byl složitý a náročný hlavně díky vládním politikům. Jednat s touto vládou ať už na tripartitě nebo s jednotlivými ministry je skutečně o nervy. Vyjednávací tým ČMKOS dokonce odešel z tripartity a odmítal se tam vrátit. Vláda nám prostě

oznamovala, co udělá, bez ohledu na názory a požadavky sociálních partnerů. Byla to ztráta času. Ono vůbec dá práci zapamatovat si jména a tváře ministrů a jejich náměstků. Vláda si hraje na „škatule, škatule hýbejte se“! Kabinet, který před dvěma lety nastoupil, už neexistuje. Kromě premiéra dnes pracuje v úplně ji-

ném složení a dokonce i s novou politickou stranou.

Něco se snad s vládou podařilo dohodnout?

Jsou tzv. předdůchody a kurzarbeit po česku. Předdůchody však nepovažujeme za uzavřenou věc, ale vnímáme je pouze jako první krok. Dotvoříme je podle našich představ zřejmě až s novou vládou. Od počátku požadujeme, a byli jsme první, kdo tuto otázku v rámci ČMKOS otevřel, aby předčasné důchody byly nastavené v první řadě pro rizikové profese ve zhoršeném pracovním prostředí, tedy pro horníky, hutníky atd. Proto jsme si i na našem sjezdu uložili za úkol, pokračovat dál v jednání a dotáhnout předdůchody do požadované podoby.

Co této vládě nejvíce vyčítáte?

Malou novelu horního zákona, která je před schválením v poslanecké sněmovně. Dokonce i prezident Klaus jí odmítl podepsat. Podle něho je výhodná především pro spekulanty s pozemky a nemovitostmi. Pokud novela projde, dostanou spekulanti zákonnou možnost vydírat stát, pokud se bude chtít dostat ke svému nerostnému bohatství. Vládu již dávno vydírá zelená lobby a fanatičtí ekologové v čele se starostou Litvínova a poslancem Milanem Štovičkem. Ten je autorem



Na snímku vyjednávací tým OS PHGN, který se zasloužil o novou a kvalitní odvětvovou smlouvu ve složení (zleva): Jan Smolka (SOO SU Sokolov), Arnošt Ševčík (SOO CCG Most), Antonín Těšík (OS PHGN), Jaromír Franta (SOO CCG Most, vedoucí týmu), Jaromír Pytlík (SHO OKD Ostrava), Bohdan Štěpánek (SSO Diamo s.p., GEAM), Vladimír Baldrian (ZO MND, a.s. Hodonín).

Pevné zdraví, zaměstnání a hornické štěstí i v roce 2013

DOKONČENÍ ZE STRANY 1

zmíněné novely a s vládou uzavřel politický handl: on pomůže vládě a podpoří svým hlasem církevní restituce, a to i proti názoru jeho vlastní partaje, a vláda za to novelu horního zákona protlačí v parlamentu. Šťovíčka, známého partajního skokana později z Věcí veřejných vyloučili. Jde o politické kšeftování. Nerostné bohatství je majetkem státu a jeho občanů, nikoliv hloupých a zkorumpovaných politiků.

Jste přesvědčen, že se jedná o korupci?

Vláda jeden den protlačí v parlamentu zákon umožňující státu vyvlastňovat soukromé pozemky pro výstavbu silnic a dálnic a hned na to ta samá vláda se snaží protlačit novelu zákona, která státu zabráni těžit vlastní surovinové bohatství. Patří sem pochopitelně i politický boj o prolomení územních limitů na severozápadě Čech. Vláda hazarduje s energetickou a surovinovou bezpečností této země. Vědomě riskuje, že domácnosti a firmy budou v zimě bez tepla a že stále rostoucí ceny energií budou pro domácnosti i firmy nedostupné.

Letošní odborový sjezd schválil významné změny ve struktuře svazu. Jak se osvědčují?

Změny a úsporná opatření přijatá na našem VII. sjezdu již nyní přináší ovoce. Snížení počtu zaměstnanců na pracovišti v Praze a zrušení funkce uvolněného

místopředsedy svazu se osvědčily. Svaz nyní vedou dva neuvolnění místopředsedové. Jsou to Jaromír Franta, předseda SOO CCG Most a Jaromír Pytlík, předseda SHO OKD Ostrava. Oba perfektně znají problematiku svých regionů a jeho potřeby a mohou tak ovlivňovat jednání svazu i v rámci ČMKOS. Jaromír Franta má na starosti na svazu kolektivní vyjednávání, kdežto Jaromír Pytlík BOZP. Má to tu výhodu, že jsme v neustálém kontaktu s regiony s hnědým a černým uhlím, porady konáme operativně po skypu přes počítač. Svazové pokladně šetříme výdaje spojené s platem uvolněného místopředsedy, za cestáky, ubytování apod. Bylo to dobré rozhodnutí delegátů sjezdu.

A jak se osvědčuje hospodárny režim?

Ve svazu panuje většinová shoda, že není možné, aby se rozpočet svazu pohyboval v deficitu. Nechceme našim nástupcům předávat zadlužený svaz. Proto i to rozhodnutí o navýšení odvodů členských příspěvků na odborový svaz. Upozorňuji, že to nesouvisí s případným dalším prodejem svazového majetku. Chceme zachovat akceschopný odborový svaz, který je a bude schopný poskytovat, tak jako v minulosti, svým členům všechny potřebné služby. To je v dnešní nejisté době dobrá zpráva. Právní služby jsme dokonce posílili, takže nyní máme na svazu personálně viděno, jednoho a půl právníka na plný úvazek.

Se zaměstnavateli se podařilo vyjednat novou odvětvovou smlouvu na pětileté období. Jaký to má význam?

Chtěl bych poděkovat našemu vyjednávacímu týmu v čele s jeho vedoucím Jaromírem Frantou, ale i zástupcům zaměstnavatelů, že se ve velmi krátké době dokázali dohodnout na velmi hodnotné kolektivní smlouvě vyššího stupně. Slavnostně jsme ji podepsali 6. prosince. Umožnila a urychlila to právě nová svazová struktura a jednání ve společných komisích. A jaký má význam? V čase, kdy ve třetím kvartálu opět klesla reálná průměrná mzda, máme v odvětvové smlouvě zaručený čtyřprocentní růst minimálních mzdových tarifů pro příští rok a zachování reálné mzdy. Pokud v regionech odbory vyjednají vyšší mzdy, tím lépe.

A přání k vánocům a novému roku na závěr?

Jménem vedení svazu chci poděkovat všem funkcionářům, zejména pak těm neuvolněným v základních organizacích za obětavou práci ve prospěch našich členů i zaměstnanců. Poděkování patří i inspektorům bezpečnosti práce. Chtěl bych vyzvednout práci rady svazu, která opět prokázala akceschopnost při řešení nejožehavějších problémů svazu i při přípravě našeho sjezdu. Všem zaměstnancům, jejichž zákonná práva chrání náš odborový svaz, i jejich rodinným příslušníkům chci popřát klidné prožití vánočních svátků a v roce 2013 pevné zdraví, stále zaměstnání, vyšší mzdy a hodně hornického štěstí.

Zdař Bůh!

Petr KOLEV

OKD: K podpisu kolektivní smlouvy je zatím daleko

V Havířově proběhlo další kolo vyjednávání Podnikové kolektivní smlouvy OKD pro rok 2013 a další léta. Položili jsme proto jednomu z hlavních odborových vyjednávačů, předsedovi SHO Ing. Jaromíru Pytlíkovi, několik otázek.

Co přinesl dosavadní průběh pěti kol vyjednávání?

Po počátečních opatrných jednáních jsme se dostali k fázi, kdy byla domluvena většina bodů kolektivní smlouvy, a to v podobě jako dosavadní znění kolektivní smlouvy s tím, že tato část by měla být dohodnuta až do roku 2017.

Ve mzdové části přišli zaměstnavatelé s návrhem nového systému růstu mezd v závislosti na zisku. Při nulovém zisku by byli zaměstnanci „potrestáni“ ztrátou přídatku na dovolenou i na Vánoce, což představuje 30násobek průměrného denního výdělku. Tím by se zaměstnancům snížily za rok mzdy o 10 procent. Tento návrh je pro odbory samozřejmě nepřijatelný.

Něco se snad podařilo dohodnout?

Se zaměstnavatelem jsme se dohodli také na pozitivních opatřeních. A to na

navýšení vánočního přídatku pro rok 2012 o další dvojnásobek průměrné denní mzdy, dohromady tedy na 18násobek.

U zaměstnanců, kteří již mají dosaženou NPE jsme dohodli možnost odejít z OKD s odchodným ve výši 7násobku PMV, což platí zatím pro listopad a prosinec 2012.

Jak budete ve vyjednávání pokračovat?

Hornické odbory si uvědomují, že se situace na světovém trhu s prodejem uhlím podstatně oproti roku 2011 zhoršila. To však neznamená, že by zaměstnanci v takto rizikovém povolání měli pracovat za mzdy jako před několika lety. Naším cílem je dohoda, která bude přiměřeným způsobem reagovat na vývoj cen na trhu s uhlím, minimálně však s udržení reálných mezd zaměstnanců OKD. (voj)

Sněm MSS Ostrava odmítnul vystoupení ze svazu

V HGN č. 16 jsme ve zprávě o jednání III. rady OS PHGN omylem uvedli, že na mimořádném sněmu Moravskoslezského sdružení OO (MSS) Ostrava, který se uskutečnil 7. listopadu, odstoupil z funkce předseda MSS Pavel Petr. Tato informace se nezakládá na pravdě a redakce se tímto kolegovi Pavlu Petrovi omlouvá.

Mimořádný sněm mimo jiné schválil změnu stanov a zásad hospodaření MSS, které umožňují navýšení členských odvodů na odborový svaz na 10 korun na člena, což delegáti také schválili. Delegáti rozhodli o další spolupráci v rámci OS PHGN. Od ledna připravuje svaz měsíčně společná zasedání všech sdružení v kraji. (red)

Kolektivní smlouva vyššího stupně

Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu,

se sídlem 130 00 Praha 3, nám. W. Churchilla č. 1800/2, IČ 00006025, vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. VSP/1-1880/90 E, jednající panem Bc. Janem Sábelem, předsedou svazu (dále jen „**odborový svaz**“)

a

Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - společenstvo těžařů ČR,

se sídlem Plzeňská 298/276, 150 00 Praha 5 – Motol, IČ 15273725, vedený v evidenci Ministerstva vnitra ČR, pod čj. VSC/1-7746/91-E, jednající panem Ing. Zdeňkem Osnerem, CSc., předsedou představenstva (dále jen „**zaměstnavatelský svaz**“)

uzavírají tuto

kolektivní smlouvu vyššího stupně

(dále jen „**smlouva**“):

Č Á S T P R V N Í P Ů S O B N O S T S M L O U V Y

Článek 1

Smlouva upravuje

- vztahy mezi zaměstnavateli sdruženými v zaměstnavatelském svazu (dále jen „zaměstnavatel“) a jejich zaměstnanci (dále jen „zaměstnanec“) zakládající mzdová práva a ostatní práva v pracovních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (dále jen „individuální vztahy“),
- vztahy mezi zaměstnavatelem a pracovním kolektivem jeho zaměstnanců zastoupených odborovou organizací v působnosti odborového svazu a vztahy mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací v působnosti odborového svazu (dále jen „kolektivní vztahy“),
- vztahy mezi odborovým svazem a zaměstnavatelským svazem (dále jen „práva a povinnosti účastníků smlouvy“).

Č Á S T D R U H Á I N D I V I D U Á L N Í V Z T A H Y

Pracovní poměr

Článek 2

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí, mimo náležitostí uvedených v § 34 odst. 1 zákoníku práce, obsahovat vymezení druhu práce okruhem činností, které bude zaměstnanec vykonávat, s uvedením stupně příslušného mzdového tarifu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na širším vymezení, nejvýše však v rozpětí dvou tarifních stupňů, pokud v podnikové kolektivní smlouvě není sjednáno jinak. To neplatí v případě, že je se zaměstnancem sjednána smluvní mzda.

Článek 3

Zkušební doba

Zaměstnavatel může sjednat se zaměstnancem zkušební dobu v maximální délce 3 měsíce, to neplatí pro vedoucí zaměstnance, se kterými je sjednána smluvní mzda.

Článek 4

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) se zaměstnancem nelze sjednat, pokud z tohoto pracovního poměru vyplývá

vá povinnost vykonávat práce na pracovišti, pro které je stanovena závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví¹⁾ nejvyšší přípustná expozice.

Článek 5

Odstupné

Odstupné příslušející zaměstnanci podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce se zvyšuje o jednonásobek průměrného výdělku.

Článek 6

(1) Zaměstnanci pobírajícímu doplatek do průměrného výdělku podle § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (dále jen „doplatek“), u něhož dochází v době do uplynutí 12 kalendářních měsíců od vzniku nároku na doplatek k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné.

(2) Výše odstupného podle předchozího odstavce činí takový počet násobků průměrného výdělku, který se vypočte tak, že od čísla 12 se odečte počet měsíců, za které byl doplatek poskytnut a dále počet násobků průměrného výdělku vyplacených jako odstupné, na které vznikl nárok podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce zvýšené podle článku 5 této smlouvy, podnikové kolektivní smlouvy a případně přijatého sociálního programu.

Pracovní doba a doba odpočinku

Článek 7

Týdenní pracovní doba

Délka stanovené týdenní pracovní doby po zkrácení bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 zákoníku práce) činí 37,5 hodin týdně.

Článek 8

Osobní očista

Zaměstnanci vykonávajícímu práce na pracovištích v podzemí hlubinného dolu se započítává z doby potřebné k osobní očiště po skončení práce 20 minut do pracovní doby. Stejná doba se započte do pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práce na pracovištích s trvalým výskytem znečišťujících látek v obdobné míře, vymezených v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 9

Přestávka v práci

Přestávku v práci na oddech a jídlo (§ 88 zákoníku práce) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce.

Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovního právního vztahu

Článek 10

Mzdové tarify

(1) Při stanovené týdenní pracovní době v délce podle čl. 7 platí pro zaměstnance základní mzdové tarify:

a) pracoviště v podzemí hlubinného dolu při hlubinné těžbě uhlí a uranové rudy

Tarifní stupeň	Kč/měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/měsíčně
1		7	18 450
2		8	19 650
3	12 150	9	20 850
4	13 400	10	22 150
5	15 000	11	23 800
6	16 750	12	25 500

¹⁾ § 78 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

b) na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí

Tarifní stupeň	Kč/měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/měsíčně
1	8 350	7	13 850
2	8 900	8	14 650
3	9 650	9	16 300
4	10 400	10	17 650
5	11 700	11	19 600
6	12 600	12	21 200

c) povrchová pracoviště hlubinných dolů a ostatní pracoviště mimo důl

Tarifní stupeň	Kč/měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/měsíčně
1	9 000	7	12 650
2	9 350	8	13 700
3	9 700	9	14 950
4	10 250	10	16 400
5	10 900	11	18 100
6	11 800	12	20 150

(2) V podnikové kolektivní smlouvě lze

- zvýšit tarify uvedené v odstavci 1,
- sjednat tarify až o 20% nižší, než tarify uvedené v odstavci 1 písm. c) pro zaměstnance na pracovištích, kde předmětem činnosti je poskytování ubytovacích, stravovacích a strážních služeb a zajišťování úklidových prací a manipulačních prací zařazených v I. tarifním stupni.
- Pokud jsou v jednotlivých mzdových systémech započteny do tarifu i jiné mzdové složky, musí být minimálně o tyto složky uvedené tarify navýšeny.
- Charakteristiky tarifních stupňů a příklady prací jsou uvedeny v příloze smlouvy.
- Způsob zařazování jednotlivých funkcí a profesí do tarifních stupňů stanoví podniková kolektivní smlouva nebo vnitřní katalog prací.

Článek 11

Mzda za práci přesčas

Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem sjednává mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas podle § 114 odst. 3 zákoníku práce, budou podmínky takové dohody sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 12

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce (§ 94 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 15 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v podnikové kolektivní smlouvě jinak.

Článek 13

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí²⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 6 Kč za hodinu takové práce.

Článek 14

Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší za hodinu pracovní pohotovosti (§ 78 odst. 1 písm. h), § 95 zákoníku práce) odměna ve výši 8 Kč, není-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, ale vždy nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Splatnost mzdy

Článek 15

Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanec vznikl nárok na mzdu nebo některou její složku, s termínem výplaty nejpozději do 15. dne každého takového měsíce.

Článek 16

Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost výplaty odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy stejný termín jako v článku 15.

²⁾ nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Článek 17

Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce

Zaměstnanci přísluší za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných pro výkon práce (dále jen „vlastní náradí“) a použitých se souhlasem zaměstnavatele náhrada. Při stanovení náhrady se postupuje podle § 190 zákoníku práce.

Článek 18

Úhrada výdajů na lékařské prohlídky

Zaměstnavatel bezplatně zabezpečuje zaměstnanci povinné lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem, změnami a skončením pracovního poměru.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Překážky na straně zaměstnance

Článek 19

(1) Zaměstnavatel poskytne v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci nebo osamělé zaměstnankyni, pečujícím o dítě do věku 15 let nebo o osobu vyžadující zvláštní péči, pracovní volno k úkonům souvisejícím s touto péčí na jeden den s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, poskytovaného podle pracovněprávních předpisů, se rozšiřuje takto:

- při úmrtí manžela, druha nebo dítěte se poskytne pracovní volno na tři dny a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na jeden den, a to do jednoho měsíce po narození dítěte,
- před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce se poskytne, po dobu odpovídající výpovědní době, pracovní volno k vyhledání nového místa na jeden den v týdnu,
- při stěhování zaměstnance v zájmu zaměstnavatele v téže obci se poskytne volno na jeden den a na dva dny při stěhování do jiné obce.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno při živelní události nebo jiné obdobné nehodě, pro kterou byl příslušným orgánem vyhlášen pro příslušné území stav nouze,

- pokud pro přerušování provozu hromadných dopravních prostředků nemohl dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
- k zařízení osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí vyvolaných takovou událostí.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na tři dny pro každý z uvedených případů.

Článek 20

Účastní-li se zaměstnanec v zájmu předcházení vzniku nemoci z poúvalání v době určené zaměstnavatelem rekondičního nebo rehabilitačního pobytu, poskytne mu zaměstnavatel na dobu tohoto pobytu pracovní volno v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek 21

Jiné úkony v obecném zájmu

(1) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu, nad rámec § 203 odst. 2 zákoníku práce, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, zaměstnanci přísluší

- k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle pracovněprávních předpisů v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnavatele a odborové organizace,
- k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, odborové funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci v rozsahu nezbytně nutné doby, nejvýše však na 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci s tím, že toto uvolnění ne-

Článek 26**Zvláštní sociální zabezpečení**

- smí přesáhnout 60 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud není v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak,
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nejvýše v rozsahu 10 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody,
- d) po dobu jeho činnosti, předem odsouhlasené zaměstnavatelem, na organizovaném letním a zimním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací v působnosti odborového svazu.
- (2) Pravidla pro sjednávání mzdy zaměstnanců - funkcionářů uvedených v odst. 1 písm. a) pro účely náhrady mzdy stanoví zvláštní dohoda zaměstnavatele a odborové organizace.

Překážky na straně zaměstnavatele**Článek 22****Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro:

- a) přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje (§ 207 písm. a) zákoníku práce) nebo
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 písm. b) zákoníku práce), a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dovolená na zotavenou**Článek 23****Výměra dovolené**

Výměra dovolené (§ 213 odst. 1 zákoníku práce) se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden.

Péče o zaměstnance**Článek 24****Stravování zaměstnanců**

- (1) Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům stravování ve vlastních stravovacích zařízeních nebo jim umožní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.
- (2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování v souladu s obecně závaznými právními předpisy nejméně ve výši rozdílu mezi cenou jednoho jídla a hodnotou potravin za jednu směnu při stravování ve vlastních stravovacích zařízeních a nejméně ve výši 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, při stravování zajišťovaném prostřednictvím jiných subjektů.
- (3) Zaměstnancům přísluší příspěvek na stravování, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce trvá alespoň 3 hodiny.
- (4) Zaměstnancům přísluší příspěvek na stravování na další jedno jídlo, pokud délka jejich směny podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce, bude delší než 11 hodin.
- (5) Příspěvek na stravování nepřísluší zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu.

Článek 25**Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který má uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření příspěvek za podmínek a ve výši sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě. Obdobně se bude postupovat v případě soukromého životního pojištění³⁾, pokud poskytování tohoto příspěvku bude sjednáno v podnikové kolektivní smlouvě.

³⁾ § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Článek 26**Zvláštní sociální zabezpečení**

- (1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit smluvním úrazovým pojištěním nebo v rámci forem krytí sociálních potřeb zaměstnance vykonávajícího baňské záchranné práce nebo práce na pracovištích se zvýšenou mírou rizika, zejména průtrží, průvalů, sesuvů, otřesů, úniků otravných látek pro případ smrti v důsledku pracovního úrazu a pro případ pracovního úrazu s trvalými následky úrazu.
- (2) Zabezpečení podle odstavce 1 činí pro případ smrti následkem pracovního úrazu nejméně 100 000 Kč a pro případ trvalých následků pracovního úrazu nejméně 180 000 Kč.
- (3) Právo na zabezpečení v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nabývají pozůstalí, kterým zemřelý poskytoval výživu nebo byl povinen výživu poskytovat.
- (4) Zaměstnavatel při vyslání zaměstnance na zahraniční pracovní cestu je povinen zabezpečit na své náklady zaměstnance sjednáním pojištění léčebných výloh v zahraničí.

**Č Á S T T Ř E T Í
KOLEKTIVNÍ VZTAHY****Pracovní doba****Článek 27****Vymezení pracoviště**

Zaměstnavatel vymezí v dohodě s odborovou organizací (§ 306 zákoníku práce):

- a) pracoviště, na nichž jsou zaměstnanci povinni být na začátku pracovní doby a odcházet z nich po skončení pracovní doby (§ 81 odst. 3 zákoníku práce),
- b) pracoviště pod zemí v hlubinných dolech, na kterých nebudou zaměstnávání zaměstnanci mladší 21 let s ohledem na jejich ochranu před zvýšeným rizikem poškození zdraví.

Bezpečnost a ochrana při práci**Systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci****Článek 28**

- (1) K plnění povinností stanovených zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 101 až 107 zákoníku práce) zaměstnavatel uplatňuje systém činnosti zavedený po projednání s příslušnou odborovou organizací.
- (2) Součástí systému je i sjednání způsobu projednávání účinnosti systému a jeho jednotlivých prvků, jakož i stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s příslušnou odborovou organizací (§ 108 zákoníku práce). Tyto společné konzultace se konají ve lhůtách sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě, nejméně však jednou za půl roku.
- (3) O systému, jeho jednotlivých prvcích, jejich aplikaci a o konzultacích vede zaměstnavatel příslušnou dokumentaci.

Článek 29

Při závažném nebo opětovném porušování předpisů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popřípadě při zvýšené úrazovosti na pracovištích zaměstnavatele, zajistí zaměstnavatel, ke zvýšení účinnosti prováděných opatření, v dohodě s odborovou organizací na své náklady po nezbytně nutnou dobu, odborový dozor nad odstraňováním tohoto stavu.

Odměňování za práci, srážky z příjmu**Mzda****Článek 30****Základní ustanovení**

Mzdová práva může stanovit jen kolektivní smlouva. Vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce) může mzdová práva stanovit, jen jestliže to bylo na něj přeneseno podnikovou kolektivní smlouvou a jen ve vymezeném rozsahu.

Článek 31

Mzdový vývoj

(1) Účastníci smlouvy se dohodli, že reálné mzdy zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy nepoklesnou. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy (bude-li se jednat o 3 nebo více zaměstnavatelů) nebo na úrovni podnikové kolektivní smlouvy (bude-li se jednat o méně než 3 zaměstnavatele). Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy podle ustanovení článků 48 a násl.

(2) Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.

(3) Byla-li výše průměrné nominální mzdy zaměstnanců ovlivněna změnou profesní struktury kolektivu zaměstnanců, nebo poskytováním náhrady mzdy po dobu překážky v práci anebo změnou výplatního termínu některého druhu mzdy, popřípadě jeho části, nebo z důvodů realizace útlumového programu schváleného vládou na zaměstnavatele jako celek, pokud na jeho úhradu nejsou poskytnuty prostředky ze státního rozpočtu, lze o tyto vlivy příslušný průměrný výdělek pro posuzování vývoje mezd upravit.

(4) Ustanovení o mzdovém vývoji se uplatní v jednotlivých obchodních společnostech a státních podnicích jako celcích a nevznikají z nich nároky jednotlivým zaměstnancům.

Článek 32

Srážky ze mzdy

(1) Zaměstnavatel ze mzdy zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, a s jejich souhlasem, provádí srážky ze mzdy k úhradě jejich členských příspěvků odborové organizaci na její účet.

(2) Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli ke srážkám členských příspěvků příslušné podklady, zejména prohlášení o souhlasu se srážkami a dokumenty k výši členských příspěvků, a zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a údajích, chráněných zvláštními právními předpisy.

Zaměstnanost

Článek 33

(1) Při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů bude zaměstnavatel ve spolupráci s místními úřady státní správy a dalšími příslušnými orgány zabezpečovat pro zaměstnance, kteří se stali v důsledku těchto opatření nadbytečnými, vhodné pracovní příležitosti a vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci na nová povolání.

(2) Týká-li se opatření uvedená v odstavci 1 více než 200 zaměstnanců v jedné lokalitě, zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací pověří zaměstnance navrženého odborovou organizací k řešení sociálních problémů spojených s prováděním těchto opatření. Takto pověřenému zaměstnanci náleží mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před pověřením. V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat specifikaci lokality podle tohoto ustanovení.

(3) Nelze-li při změně výrobních programů, realizaci organizačních změn a útlumových programů řešit nadbytečnost zaměstnanců jinak než jejich uvolněním, postupuje zaměstnavatel při rozhodování o uvolnění jednotlivých zaměstnanců na základě provedeného rozboru kvalifikační a sociální struktury a pracovní adaptability zaměstnance. Zaměstnanec, který dosáhl na pracovišti, určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nad 90 procent nejvyšší přípustné expozice, lze z uvedených důvodů uvolnit jen výjimečně, pokud zaměstnavatel nedisponuje volným místem na jiném takovém pracovišti, na které by bylo možné zaměstnanec s jeho souhlasem převést nebo přeložit.

(4) Zaměstnavatel zabezpečí na své náklady pro takto uvolňované zaměstnance poradenské služby související s jejich dalším pracovním uplatněním.

Informování, projednávání a oprávnění odborové organizace v pracovněprávních vztazích

Článek 34

Právo na spolurozhodování

Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem kromě případů stanovených právními předpisy

a) při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rekreační pobyty zajišťované zaměstnavatelem a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, pokud jejich umístění zajišťuje zaměstnavatel,

b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Článek 35

Právo na projednání

(1) Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací kromě případů stanovených právními předpisy (§ 280 odst. 1 zákoníku práce)

a) opatření týkající se zásadních otázek ekonomiky a rozvoje podniku,

b) zásadní změny používané techniky a technologií, zavádění nových ekologických opatření a vyhodnocování jejich plnění,

c) výběr a ustavení odborně způsobilého zaměstnance k provádění úkolů v prevenci rizik⁴⁾,

d) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, pokud je zaměstnavatel jejich vlastníkem nebo provozovatelem,

e) záměr uskutečnit organizační změnu, týkající se nejméně deseti zaměstnanců, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna týkat, a to nejméně dva měsíce před tím, než budou učiněny právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců,

f) záměr realizace útlumového programu, termín jeho zahájení, jeho důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude útlum týkat, a to nejméně jeden měsíc před jeho předložením příslušnému státnímu orgánu,

g) problematiku mzdového růstu, a to jedenkrát čtvrtletně,

h) záměr využít agenturní zaměstnávání (§ 307a a násl. zákoníku práce),

i) zda se v konkrétním případě zaměstnanec jedná o neomluvené zaměstnání práce.

(2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

(3) Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu, včetně případného poskytnutí písemných podkladů, aby mohl odborový orgán na základě zaměstnavatelem poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním projednávaného opatření.

(4) V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat jiný způsob a lhůtu projednávání, popřípadě právo na projednání rozšířit o další případy.

Článek 36

Právo na informace

(1) Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci kromě případů stanovených právními předpisy (§ 279 odst. 1 zákoníku práce) o

a) hospodářských výsledcích zaměstnavatele a poskytuje mu podklady potřebné pro kontrolu plnění kolektivní smlouvy a přípravu kolektivního vyjednávání,

b) vývoji stavu pracovních sil v podniku,

c) výzvách a upozorněních odůvodňujících výpověď podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce,

d) postupu při rekvalifikaci zaměstnanců a o spolupráci s příslušnými orgány státní správy v souvislosti s prováděním útlumových programů,

e) záměru použít k vykonávání své činnosti jiné osoby (dodavatelské firmy) než jsou vlastní zaměstnanci.

(2) Informováním se rozumí poskytnutí všech nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření.

(3) V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat jiný způsob poskytování informací, popřípadě právo na informace rozšířit o další případy.

Článek 37

Právo kontroly

(1) Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 322 zákoníku práce)

⁴⁾ § 9 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů



Předseda Odborového svazu PHGN Jan Šábel a předseda představenstva Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu Zdeněk Osner si předávají podepsané originály Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené na léta 2013 až 2017.

v podniku zaměstnavatele vykonávají funkcionáři a pověřeni zaměstnanci odborové organizace působící u zaměstnavatele, odborového svazu případně jeho příslušného člena.

(2) Členům odborové organizace pověřeným činností podle odstavce 1 zaměstnavatel zabezpečí na své náklady příslušné proškolení v nezbytně nutném rozsahu a v dohodě s odborovou organizací poskytne bezplatně vybavení potřebné k výkonu této činnosti.

(3) Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu a jeho příslušného člena vstup na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a této smlouvy, a to za stejných podmínek jako služebními návštěvám. To platí i pro jejich odborné poradce.

Článek 38

Účast zaměstnanců – členů odborového orgánu – na jednání odborového orgánu, kde zaměstnavatel plní svoji povinnost k součinnosti s odborovou organizací (informace, projednání, spolurozhodování, včetně oblasti BOZP), je jiným úkonem v obecném zájmu s náhradou mzdy dle § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Článek 39

Postavení a práva odborové organizace působící u zaměstnavatele vyplývají z úmluvy č. 87 Mezinárodní organizace práce o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a z příslušných právních předpisů.

Článek 40

Materiální a personální zabezpečení

(1) Zaměstnavatel na svůj náklad vytvoří odborové organizaci pro výkon práv a povinností v pracovněprávních vztazích podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Za tím účelem zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek sjednaných v podnikové kolektivní smlouvě odborové organizaci:

- a) poskytne uzamykatelné místnosti v budově užívané zaměstnavatelem vybavené běžným nábytkem, telefonem, rozmnožovací technikou, počítačem, s přístupem na internet (včetně firemní sítě s vytvořením samostatné e-mailové schránky), včetně jejich údržby a oprav a prostor pro sdělování informací zaměstnancům,
- b) umožní využívání právních předpisů a odborné literatury, které má k dispozici,
- c) zabezpečí vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se funkcionářů a zaměstnanců odborové organizace.

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu (článek 21) poskytne na žádost odborové organizace zaměstnavatel zaměstnanci zvolenému odborovou organizací do příslušné funkce. V ostatních případech pracovní volno poskytne rovněž na žádost odborové organizace zaměstnanci pověřenému touto organizací k příslušné činnosti. Tím nejsou dotčeny povinnosti zaměstnance, kterému má být pracovní volno poskytnuto (§ 206 zákoníku práce).

Článek 41

Zaměstnavatel na žádost odborové organizace zabezpečí účast svých odpovědných zástupců na jednání příslušných odborových orgánů k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

Článek 42

Zaměstnavatel umožní po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborové organizace při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závazných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.

Č Á S T Č T V R T Á

P R Á V A A P O V I N N O S T I ú č a s t n í k ů s m l o u v y

Základní ustanovení

Článek 43

(1) Účastníci smlouvy se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhého účastníka této smlouvy a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům, zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.

(2) Ve věcech, které by zásadním způsobem mohly ovlivnit podnikatelské prostředí v odvětví a tím i zaměstnanost, budou účastníci smlouvy postupovat vůči příslušným státním i dalším orgánům a organizacím společně.

Článek 44

Účastníci smlouvy se shodli na potřebě předcházet účinnými opatřeními vzniku nemocí z povolání, zejména poskytováním preventivně léčebných procedur ve vlastních nebo jiných zařízeních a organizováním rekondičních pobytů. Pro zabezpečení těchto opatření budou účastníci smlouvy jednat o možnostech jejich financování zejména s úrazovými a zdravotními pojišťovnami, přičemž v podnikových kolektivních smlouvách se sjednají podmínky pro uskutečňování těchto opatření, včetně úrazového pojištění zaměstnanců po dobu rekondičního pobytu.

Článek 45

Zaměstnavatelský svaz podpoří, aby v podnicích jeho členů byly vytvářeny potřebné formy ke krytí sociálních potřeb (např. sociální fondy), jakož i podmínky pro placení příspěvku nebo jeho části na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění³⁾ za zaměstnance těchto podniků.

Článek 46

Zaměstnavatelský svaz v rozsahu své působnosti bude působit, aby zaměstnavatelé v něm sdružení svým zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, umožnili

- a) splácení půjček sociální a stabilizační povahy ve výši stanovené ve smlouvě o poskytnutí půjčky;
- b) odklad plnění peněžitých závazků po dobu, po kterou je zaměstnanec veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, s výjimkou náhrady škody způsobené úmyslně.

Článek 47

Účastníci smlouvy se dohodli, že v případě zrušení bez náhrady zákona č. 62/1983 Sb., o věrnostním přídavku horníků, zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníků, ve znění zákona č. 160/1989 Sb., nařízení vlády ČSSR č. 67/1983 Sb., kterým se provádí zákon o věrnostním přídavku horníků, budou obě strany jednat o možnostech náhradního řešení.

Kontrola plnění smlouvy

Článek 48

Plnění smlouvy jsou účastníci oprávněni kontrolovat průběžně po celou dobu její účinnosti. Za tím účelem si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole.

Článek 49

Vyhodnocení plnění této smlouvy bude prováděno účastníky smlouvy pololetně na společném jednání, jehož obsah bude zachycen v písemném protokolu. O výsledku hodnocení budou zaměstnanci informováni společným prohlášením, zejména prostřednictvím tisku zaměstnavatele a odborářského tisku nebo jiným vhodným způsobem. Součástí této kontroly bude dohoda nebo návrhy na řešení případných neplnění smlouvy.

Řešení sporů Smírčí jednání

Článek 50

(1) Účastníci smlouvy vyjadřují shodnou vůli účinně napomáhat při smírném řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru, vyplývající ze zákoníku práce a dalších pracovníprávních předpisů, sporů o individuální nároky z této smlouvy a podnikových kolektivních smluv (dále jen "pracovní spory"). Proto zřizují Smírčí výbor, který na návrh odborové organizace nebo zaměstnavatele pracovní spor projedná ve smírčím jednání.

(2) Ve smírčím jednání se projednávají pracovní spory, mimo spory o skončení pracovního poměru, jen pokud pracovní poměr, za jehož trvání sporný nárok vznikl, dosud trvá a účastníci pracovního sporu s tímto postupem souhlasí.

(3) Stanovisko Smírčího výboru má pro účastníky pracovního sporu doporučující povahu.

(4) Ve smírčím jednání se projednávají i spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (kolektivní spory⁵⁾).

Článek 51

Jednání Smírčího výboru se řídí těmito zásadami:

- a) výbor má čtyři členy, účastníci musí být zastoupeni rovnocenně na základě písemného pověření,
- b) výbor je jmenován na období účinnosti smlouvy, pro jednotlivé případy touto činností mohou být pověřeni i další zástupci účastníků,
- č) ízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
- d) cílem jednání je pomoci účastníkům sporu nalézt smírné řešení sporu,
- e) závěrem výbor zpracuje pro účastníky sporu návrh na řešení sporu nebo konstatuje, že se na řešení sporu neshodl,
- f) nebude-li účastníky sporu návrh na řešení sporu akceptován do 7 dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
- g) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu podle platných právních předpisů, tedy u pracovních sporů žalobou a u kolektivních sporů postupem podle § 11 až 14 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.

Č Á S T P Á T Á

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Změna smlouvy

Článek 52

(1) Změnu smlouvy je oprávněn navrhnout každý z účastníků po celou dobu její účinnosti. Návrh musí být učiněn písemně a řádně doručen.

(2) V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato smlouva nebo vztahů upravených touto smlouvou, zahájí účastníci smlouvy bez odkladu vyjednávání o změně této smlouvy.

Článek 53

Při změně smlouvy se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů).

Článek 54

Změnu smlouvy lze provést jen po vzájemné dohodě a pouze písemnou formou.

Článek 55

Účastníci smlouvy se dohodli, že článek 10 smlouvy se může změnit vždy ke dni 1. ledna každého kalendářního roku po celou dobu účinnosti smlouvy.

Skončení smlouvy výpovědí

Článek 56

Smlouvu lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem kalendářního roku, který následuje po roce, v němž byla výpověď doručena.

Jednání o uzavření nové smlouvy

Článek 57

Účastníci zahájí jednání o nové kolektivní smlouvě nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této smlouvy. Stejně se bude postupovat i při změně smlouvy podle článku 55.

Účinnost smlouvy

Článek 58

Smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2017.

Vyhotovení smlouvy

Článek 59

Odborový svaz se zmocňuje k vyhotovení smlouvy v potřebném počtu výtisků tak, aby účastníci smlouvy mohli do 15 dnů od jejího uzavření s obsahem smlouvy seznámit odborové organizace, zaměstnavatele a zaměstnance.

V Praze dne 6. prosince 2012

Bc. Jan Sábel
předseda v.r.

Odborového svazu
pracovníků hornictví, geologie
a naftového průmyslu

Ing. Zdeněk Osner, CSc.
předseda představenstva v.r.

Zaměstnavatelského svazu důlního
a naftového průmyslu
- Společenstva těžařů ČR

hgn

HORNÍK - GEOLOG - NAFTAŘ

**Noviny Odborového svazu
pracovníků hornictví, geologie
a naftového průmyslu**

Vydává OS PHGN ve vydavatelství SONDY, s.r.o. Adresa redakce a vydavatele: nám. Winstona Churchilla 2, 113 59 Praha 3. Redaktor: Petr Kolev, tel.: 234 462 307, fax: 234 462 313, e-mail: kolev.petr@cmkos.cz. OS PHGN: e-mail: altner.vlastimil@cmkos.cz. Zlom: SONDY. Administrace: fa Černochová 272 932 840. Distribuce A.L.L. Production. Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta. ISSN 0322 9599. Registrační číslo MK ČR F 5253.

⁵⁾ § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů