

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Unii zaměstnavatelských svazů ČR
zastupující příslušné zaměstnavatele
Sdružení učňovských zařízení

a

Odborovým svazem KOVO
zastupujícím základní organizace OS KOVO
a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů

2 0 1 5 – 2 0 1 6

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Unii zaměstnavatelských svazů ČR

zastupující příslušné zaměstnavatele

Sdružení učňovských zařízení

a

Odborovým svazem KOVO

zastupujícím základní organizace OS KOVO

a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů

na období od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2016

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Hlava I. Základní ustanovení	1
Hlava II. Kolektivní práva a povinnosti	3
Hlava III. Mzdová oblast	7
Hlava IV. Pracovněprávní vztahy	9
Hlava V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	11
Hlava VI. Fond kulturních a sociálních potřeb	15
Hlava VII. Závěrečná ustanovení	16
Příloha č. 1 Seznam zaměstnavatelských členských organizací SUZ, na které se vztahuje tato KS	17

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Unie zaměstnavatelských svazů České republiky se sídlem v Praze 4, Holušická 3, zastupující členy Sdružení učňovských zařízení (dále jen SUZ), zastoupená výkonným ředitelem Bc. Vítem Jáskem a předsedou SUZ Karlem D v o ř á k e m

a

Odborový svaz KOVO se sídlem v Praze 3, nám. W. Churchilla 2, (dále jen OS KOVO),

zastoupený předsedou svazu Jaroslavem S o u č k e m

a místopředsedou svazu Ing. Jiřím M a r k e m

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy a zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely.

Sdružení učňovských zařízení zastupuje pro účely kolektivní smlouvy zaměstnavatelské členské organizace uvedené v příloze č. 1 této KSVS.

Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2016.

§ 4

Práva vyplývající z pracovněprávních vztahů přísluší bez jakýchkoliv omezení a diskriminace.

HLAVA II

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 5

Zaměstnavatel bere na vědomí vnitřní organizační členění OS a jeho organizačních jednotek a kompetence jednotlivých odborových organizací a jejich zástupců, dané v souladu se stanovami OS.

Odborová organizace bude zaměstnavatele neprodleně informovat o složení, kompetencích a všech případných změnách organizační struktury.

§ 6

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy v ustanoveních hlavy II. – Kolektivní práva a povinnosti, hlavy III. – Mzdová oblast a hlavy IV. – Pracovněprávní vztahy.

§ 7

Právo spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodování kromě případů stanovených pracovněprávními předpisy při stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem.

§ 8

Právo na projednávání

- 1) Odborová organizace má právo na projednání v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou a podnikovou kolektivní smlouvou.

Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má odborová organizace právo na projednání zejména v těchto případech

- a) zřizování a provozu zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, stravovacích a rekondičních zařízení, je-li zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
- b) při tvorbě a změnách organizačního řádu,
- c) při tvorbě a změnách vnitřních platových předpisů.

- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem, vyhotoveným smluvní stranou, která má na tom zájem.

§ 9

Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby mu zaměstnavatel kromě případů uvedených v pracovněprávních předpisech, v této kolektivní smlouvě a podnikové kolektivní smlouvě poskytl zejména informace:
- potřebné pro kontrolu plnění kolektivní smlouvy,
 - o náboru žáků v jednotlivých oborech (květen a září),
 - o připravovaných investičních akcích.
- 2) Členové orgánů odborových organizací jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

§ 10

Právo kontroly

- 1) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.
- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné. Výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu.

§ 11

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) poskytne odborové organizaci z titulu zastupování zaměstnanců na svůj náklad v rozsahu dohodnutém smluvními stranami podnikové kolektivní smlouvy místnosti pro její činnost s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady,
- b) provádí srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace, a tyto zasílá na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS KOVO tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS KOVO podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění,
- c) umožní styk odborových funkcionářů se členy OS i na pracovištích mimo sídlo zaměstnavatele,
- d) pokud odborová organizace rozhodne o uvolnění svého člena k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace na plnou (celou) stanovenou týdenní pracovní dobu, poskytne mu po tuto dobu pracovní volno s náhradou platu ve výši jeho průměrného výdělku.

Uvedení funkcionáři odborové organizace zůstanou po dobu uvolnění v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí náhradu platu, odvádí za ně pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

V případě, že výše uvedení funkcionáři budou plnit úkoly, vyplývající z jejich postavení zástupců zaměstnanců pouze po část stanovené týdenní pracovní doby, poskytne jim zaměstnavatel náhradu platu za celou pracovní dobu s tím, že odborová organizace mu uhradí náhradu platu za zbývající část pracovní doby včetně odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Pracovní volno s náhradou platu k tomuto účelu zaměstnancům přísluší i v případě krátkodobého uvolnění k plnění uvedených úkolů,

- e) v případě krátkodobého uvolnění zaměstnance na základě rozhodnutí odborové organizace k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, sjezdech a konferencích a k provedení administrativních a technických činností pro potřeby odborové organizace poskytne uvedenému

zaměstnanci k tomuto účelu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši jeho průměrného výdělku,

- f) poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu ve výši jejich průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce,
- g) bude odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za členy orgánu odborové organizace a členy odborové organizace, vykonávající jinou činnost pro odborovou organizace, a nebude požadovat na odborové organizaci náhradu tohoto pojistného.

HLAVA III

MZDOVÁ OBLAST

§ 12

Odměňování se řídí zákoníkem práce a příslušnými prováděcími předpisy.

Plat je splatný pozadu za měsíční období ve sjednaných výplatních termínech.

§ 13

Zaměstnavatel a odborová organizace sjednají v podnikové kolektivní smlouvě následující oblasti:

- a) bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku, příplatku za přímou pedagogickou činnost a specializačního příplatku pedagogického pracovníka,
- b) pravidla pro poskytování odměn,
- c) bližší úpravu zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.

§ 13a

Zaměstnavatel zařadí do platových tříd zaměstnance podle charakteristiky a rozsahu vykonávané práce v souladu s obecně závaznými předpisy a ve smyslu organizačního řádu a s odborovou organizací projedná:

- a) tvorbu a případné změny vnitřních platových předpisů, pokud nejsou součástí kolektivní smlouvy,
- b) bližší podmínky pro poskytování příplatku za vedení.

§ 13b

K ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod poskytne zaměstnavatel zaměstnanci odměnu. Pravidla pro poskytování těchto odměn budou sjednána v podnikových kolektivních smlouvách.

§ 14

Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku se poskytuje podle příslušného nařízení vlády. Nad rámec nařízení vlády se poskytuje pracovní volno bez náhrady platu takto:

- a) jeden den čtvrtletně zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let. Termín čerpání bude vždy konkretizován s přímým nadřízeným zaměstnancem,
- b) jeden den při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte, rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence,
- c) jeden den při vlastní svatbě, při účasti na svatbě dětí nebo rodičů,
- d) jeden den při narození dítěte,
- e) jeden den při stěhování s vlastním nábytkem bez ohledu na místo přestěhování, 1x v kalendářním roce.

§ 15

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami

- byl-li převeden se svým souhlasem na jinou práci, za níž přísluší nižší plat, přísluší mu po dobu převedení plat, který si se zaměstnavatelem za tuto práci sjednal, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada platu ve výši jeho průměrného výdělku.

HLAVA IV

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 16

Vznik pracovního poměru

Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. Kromě podstatných náležitostí uvedených v § 34 odst. 1 zákoníku práce obsahuje zpravidla popis pracovní činnosti a údaje o platném zařazení zaměstnance a začátku a konci jeho pracovní doby.

§ 17

Organizační změny

- a) Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, nabídne danému zaměstnanci jiné místo odpovídající kvalifikaci, případně jiné volné místo, pokud je v organizaci k dispozici. Zaměstnavatel bude pravidelně zveřejňovat volná místa.
- b) Při změně obsahu činnosti organizace a realizaci organizačních změn bude zaměstnavatel napomáhat při vyhledávání pracovních příležitostí pro uvolňované zaměstnance a případně vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci.
- c) Pracovní volno s náhradou mzdy k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v týdnu.

§ 18

Cestovní náhrady

Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši poskytované za pracovní cestu trvající 5 - 12 hodin.

§ 19

Ostatní individuální vztahy

Zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci se souhlasem zaměstnavatele budou poskytnuty náhrady a pracovní volno.

Zaměstnancům ucházejícím se o zvýšení kvalifikace mimo okruh zájmů zaměstnavatele budou pracovní úlevy při studiu poskytovány po individuálním posouzení perspektivnosti pro organizaci.

§ 20

Lékařské prohlídky

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro své zaměstnance pracovnělékařské služby, jejichž součástí jsou mj. vstupní lékařské prohlídky.

Zaměstnavatel uhradí nezbytné lékařské prohlídky spojené s profesní činností zaměstnance v organizaci.

§ 21

Vedení UZ po dohodě s odborovou organizací upřednostní vlastní zaměstnance při případném odprodeji nepotřebného inventáře nebo vybavení po uplynutí lhůty pro převedení zřizovateli a zřizovatelem stanovených dalších podmínek.

Zaměstnanci bude poskytnuto použití technického zařízení a vybavení UZ pro vlastní potřebu a zaměstnanec uhradí pouze skutečné náklady. Zařízení a vybavení nemůže být poskytnuto pro podnikatelskou činnost zaměstnance. Použití a využití zařízení nesmí narušit hlavní činnost UZ.

HLAVA V

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 22

Opatření k zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP zavedená v součinnosti s odborovou organizací.
- 2) Opatření musí obsahovat zejména:
 - a) kvalifikované posouzení všech profesních rizik (rizik pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce) u zaměstnavatele,
 - b) postup eliminace profesních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především
 - konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
 - snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácováním doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory uvedenými v prováděcí vyhlášce o kategorizaci prací, vydané podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
 - zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje osamoceně na pracovišti, kde není v dohledu nebo doslechu další zaměstnanec, který v případě nehody poskytne nebo přivolá pomoc, nebo pokud není zajištěna jiná účinná forma kontroly nebo spojení, zejména v místech s nebezpečím výbuchu, zasypaní, otravy, utonutí, pádu z výšky,
 - poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících prostředků, ochranných nápojů a dalších ve smyslu § 104 zákoníku práce a souvisejících předpisů,
 - c) další opatření k prevenci rizik, především
 - systém výchovy zaměstnanců v BOZP,
 - systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení odborně způsobilých zaměstnanců, např. bezpečnostních

techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce, případně dalších zaměstnanců včetně jiného způsobu zajištění této kontroly,

- zajištění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých podmínkách provozu, včetně určení periodických měření a stanovení povinnosti měření při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit,
 - povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
 - povinnost zaměstnavatele nezavádět nové (u něj dosud neznámé) přípravky, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové a pod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a posudek orgánů ochrany veřejného zdraví,
 - povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní prostředí,
 - stanovení odpovědnosti příslušných zaměstnanců za plnění úkolů v BOZP a návazné zakotvení stavu BOZP v systému jejich pracovního hodnocení,
 - zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání, a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),
- d) stanovení nejen zásad, ale i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci; s těmito pokyny musí zaměstnavatel prokazatelně seznámit zaměstnance,
- e) konkretizaci povinností zaměstnavatele uvedených obecně v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.

§ 23

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede funkční systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomu účelu sestaví komisi, přičemž způsob a

rozsah náhrady škody budou bez zbytečného odkladu projednány s odborovou organizací a se zaměstnancem.

- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

§ 24

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům v rámci respektování jejich práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP:

- a) kdykoliv přístup do všech prostor zaměstnavatele,
- b) poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP,
- c) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí,
- d) účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání i samostatné vyšetřování těchto událostí,
- e) přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní přizvat externí odborné poradce včetně specialistů BOZP OS KOVO nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí; způsob úhrady musí být dohodnut předem.

§ 25

Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřeným zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž jim poskytne prostředky k výkonu jejich funkce (včetně právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, apod.), hradí cestovné a náklady na jejich školení v dohodnutém rozsahu.

§ 26

Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší než 5 dní

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší než 5 dní byl úraz ihned ohlášen regionálnímu pracovišti OS KOVO příslušného regionu a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž.

§ 27

Hodnocení stavu BOZP

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s odborovou organizací. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni.

HLAVA VI

FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

§ 28

Tvorba fondu

Tvorba fondu a jeho využití je vázáno vyhláškou č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění.

§ 29

Čerpání fondu

Zaměstnavatel a odborová organizace dohodnou rozpočet a zásady čerpání fondu.

§ 30

Stravování zaměstnanců

UZ umožní stravování všem zaměstnancům UZ s tím, že z FKSP bude poskytnut příspěvek na 1 hlavní jídlo v částce až do výše 50 % nákladů na potraviny. Bývalým zaměstnancům – důchodcům je rovněž umožněno poskytování stravování bez příspěvku z FKSP.

HLAVA VII

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 31

Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude provedena pololetně, a to do 31. 8. 2015, 28. 2. 2016, 31. 8. 2016 a 28. 2. 2017.

§ 32

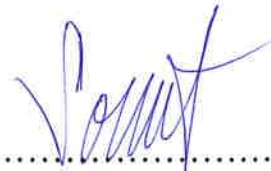
Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy vyššího stupně je příloha č. 1.

Příloha č. 1 Seznam zaměstnavatelských členských organizací SUZ, na které se vztahuje tato KS

V Praze dne 15. 12. 2014



.....
Bc. Vít Jásek
výkonný ředitel
Unie zaměstnavatelských
svazů ČR



.....
Jaroslav Souček
předseda
Odborového svazu KOVO



.....
Karel Dvořák
předseda
Sdružení učňovských zařízení



.....
Ing. Jiří Marek
místopředseda
Odborového svazu KOVO

S E Z N A M
zaměstnavatelských členských organizací SUZ,
na které se vztahuje tato kolektivní smlouva

	IČ
1. Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Hradební 1029, Hradec Králové	15062848
2. Střední odborné učiliště nábytkářské a technické Nový Zlíchov 639/1, Praha 5	14891263
3. Střední škola průmyslová, strojnická, technická a VOŠ strojní Na rozhledně 766, Chrudim IV.	15052591
4. Střední odborné učiliště a učiliště U Hvězdy 2279, Kladno	16977360
5. Střední škola technická, Opava, Kolofíkovo nábřeží 51, Opava	00845299
6. Střední škola, Bohumín, příspěv. organizace Revoluční 65, Bohumín	66932581
7. Střední odborné učiliště strojírenské a OU Hasičská 49, Ostrava – Hrabůvka	00845183
8. Střední škola technická, Jablonec nad Nisou Belgická 400, Jablonec nad Nisou	18385036
9. Střední škola strojírenská a dopravní, Frýdek-Místek, Lískovecká 2089, příspěvková organizace	00844691
10. Střední odborné učiliště strojírenské a Učiliště Strojírenská 6, Žďár nad Sázavou	00226106
11. Střední průmyslová škola strojnická Klatovská 109, Plzeň	69457425
12. Střední škola slaboproudé elektrotechniky Novovysočanská 48/280, Praha 9	14891409

V Ý K L A D

k některým ustanovením KSVS pro roky 2015 - 2016 uzavřené mezi SUZ a OS KOVO

§ 7– Právo spolurozhodování

Smluvní strany definují právo spolurozhodování takto:

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi příslušnými odborovými orgány a zaměstnavateli, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

§ 26 – Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší než 5 dní

Kontaktní adresy jednotlivých regionálních pracovišť OS KOVO (RP OS KOVO):

RP OS KOVO	Adresa	Telefon
BRNO	Malinovského nám. 4 659 63 Brno	542 139 328
ČESKÉ BUDĚJOVICE	Senovážné nám. 2 370 21 České Budějovice	386 359 704
HRADEC KRÁLOVÉ	Gočárova 1620 501 01 Hradec Králové	491 617 801
JIHLAVA	Tolstého 2 586 01 Jihlava	567 321 815
OLOMOUC	Denisova 2 772 00 Olomouc	585 226 162
OSTRAVA	U Tiskárny 1 702 00 Ostrava	596 104 158

RP OS KOVO	Adresa	Telefon
PLZEŇ	Pobřežní 8 303 76 Plzeň	377 223 620
PRAHA	nám. W. Churchilla 2 113 59 Praha 3	234 462 624
LIBEREC	Vysoká 149/4 460 10 Liberec	482 311 920
ÚSTÍ NAD LABEM	Brněnská 4 400 01 Ústí nad Labem	413 033 011
ZLÍN	Gahurova 5265 760 01 Zlín	577 211 416

V Praze dne 15. 12. 2014



Bc. Vít Jásek
výkonný ředitel
Unie zaměstnavatelských
svazů ČR



Jaroslav Souček
předseda
Odborového svazu KOVO



Karel Dvořák
předseda
Sdružení učňovských zařízení



Ing. Jiří Marek
místopředseda
Odborového svazu KOVO