

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Svazem bank a pojišťoven

(dále jen „SBP“),

se sídlem, ul. Na Příkopě 33, Praha 1, zastoupeným předsedou představenstva
Ing. Zdeňkem Šimkem, Ph.D., MSc., M.B.A.

a

Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví

(dále jen „OS PPP“),

Praha 3, nám. W. Churchilla 2, zastoupeným
předsedou Mgr. Rudolfem Kubáskem a
místopředsedou Ing. Bc. Pavlem Krejčím

na období od 1.7.2012 do 31.12.2016,

ve znění Dodatku č. 1 ze dne 22.8.2013,
Dodatku č. 2 ze dne 31.3.2014,
Dodatku č. 3 ze dne 18.12.2014,
Dodatku č. 4 ze dne 7.12.2015
a Dodatku č. 5 ze dne 17.2.2016

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Článek 1	Předmět, osobní a časová působnost kolektivní smlouvy..... 3
Článek 2	Vztahy mezi smluvními stranami 4
Článek 3	Pracovněprávní vztahy 6
Článek 4	Mzdová část..... 9
Článek 5	Sociální zabezpečení..... 11
Článek 6	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci..... 12
Článek 7	Řešení stížností a pracovních sporů..... 13
Článek 8	Závěrečná ustanovení 14
Příloha 1	Vzorový katalog typových pozic
Příloha 2	Seznam členů SBP
Příloha 3	Pravidla součinnosti

Smluvní strany

Svaz bank a pojišťoven (dále jen „SBP“) se sídlem ul. Na Příkopě 33, Praha 1, zastoupený předsedou představenstva Ing. Zdeňkem Šimkem, Ph.D., MSc., M.B.A.

a

Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví (dále jen „OS PPP“), Praha 3, nám. W. Churchilla 2, zastoupený předsedou Mgr. Rudolfem Kubáskem a místopředsedou Ing. Bc. Pavlem Krejčím

uzavírají podle § 22 a násl. zákoníku práce č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“) tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně (dále jen „KSVS“):

Článek 1

Předmět, osobní a časová působnost kolektivní smlouvy

- 1.1. Tato KSVS upravuje mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Podniková kolektivní smlouva (dále jen „PKS“) nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než tato KSVS, jinak je v této části neplatná.
- 1.2. Tato KSVS je závazná pro její smluvní strany a také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy SBP, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této KSVS vystoupili ze SBP, a pro všechny zaměstnance a odborové organizace, za které OS PPP uzavřel tuto KSVS.
- 1.3. Tato KSVS je nadřazena vnitřním předpisům peněžních ústavů v rozsahu závazků uzavřených v této KSVS.
- 1.4. KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a sjednává se na dobu od 1. 7. 2012 do 31. 12. 2016.

Článek 2

Vztahy mezi smluvními stranami

2.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborových organizací, vyplývající z platných právních předpisů a přihlížet přitom ke specifickým podmínkám jednotlivých zaměstnavatelů;
- b) zabezpečit dodržování zásad rovného zacházení s muži a ženami, zabránit jakékoliv přímé i nepřímé diskriminaci, zasahování do práv a zájmů smluvních stran pracovněprávního vztahu, které by bylo v rozporu s dobrými mravy;
- c) dodržovat závazky vyplývající ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, a nepřipustit diskriminaci jakéhokoliv zaměstnance z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, rodinného stavu, zdravotního stavu, rasy, barvy pleti, jazyka, sociálního původu, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, členství v odborové organizaci a jeho odborové činnosti, příslušnosti k národnostní nebo etnické skupině nebo jiného postavení;
- d) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany v rozsahu daném právními předpisy;
- e) zachovávat sociální smír po dobu účinnosti této KSVS;
- f) kolektivní spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci řešit vyjednáváním na příslušné úrovni.

2.2 Zaměstnavatelé se zavazují, že:

- a) budou v souladu s § 279, § 280 a § 287 zákoníku práce respektovat právo odborové organizace na informace a projednání;
- b) vytvoří odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti jako zástupců zaměstnanců, poskytnou místnosti s nezbytným vybavením, uhradí náklady na údržbu a technický provoz a na potřebné podklady k vedení kolektivního vyjednávání za všechny zaměstnance;
- c) poskytnou odborovým organizacím v nezbytném rozsahu kancelářské potřeby, výpočetní, rozmnožovací, komunikační techniku včetně elektronické pošty;

- d) nezpłatní služby spojené s vedením účtů odborových organizací a zajistí jejich výhodné úročení – konkrétní podmínky budou dohodnuty v PKS;
- e) v rámci svých možností budou poskytovat členům podnikových výborů a členům Výboru odborového svazu služební – referentské vozidlo;
- f) za předpokladu souhlasu jednotlivých členů odborových organizací OS PPP budou srážet ze mzdy na jejich žádost členské příspěvky a poukazovat je na účty příslušných odborových organizací;
- g) zahrnou členské příspěvky členů odborů do daňově uznatelného základu pro odpočet daně z příjmu zaměstnance a provedou následné zúčtování daně dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů;
- h) poskytnou zaměstnancům vykonávajícím funkci předsedy nebo místopředsedy, případně dalšího člena orgánu odborové organizace k výkonu jejich činnosti pracovní volno v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Na konkrétních podmínkách souvisejících s jejich uvolněním se v PKS dohodnou smluvní strany PKS;
- i) poskytnou ostatním členům orgánů odborových organizací k výkonu jejich činnosti v odborové organizaci v souladu s § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku;
- j) poskytnou příspěvek na činnost odborové organizace v oblasti zastupování zaměstnanců a plnění informačních povinností vůči zaměstnancům. Konkrétní podmínky budou dohodnuty v PKS;
- k) uhradí nezbytné náklady spojené se členstvím zvolených zástupců zaměstnanců v Evropských radách zaměstnanců a jejich odborných komisích (§ 288 až § 299 zákoníku práce), pokud tyto náklady nebyly zaměstnanci uhrazeny jiným způsobem;
- l) budou uvážlivě přistupovat k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců (§ 39 zákoníku práce).

2.3 Odborové organizace se zavazují, že:

- a) budou podporovat opatření zaměstnavatelů zaměřená na ekonomický rozvoj a zlepšování hospodářských výsledků;
- b) budou důsledně dbát na dodržování pracovních právních a vnitřních předpisů u zaměstnavatelů;
- c) budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech o nichž se dovědí při výkonu své funkce, viz. § 276, odst. 3 zákoníku práce;

- d) budou vyvíjet svoji činnost především mimo pracovní dobu a to zejména pokud se týká konání schůzí s výjimkou kolektivního vyjednávání a organizování odborových konferencí a jednání odborových orgánů (konkrétně Výboru OS 4x ročně, předsednictva OS 12x ročně, podnikových výborů 12x ročně, porad předsedů ZO 2x ročně, porad hospodářů 1x ročně);
- e) v případě akcí delších než dva dny na žádost zaměstnavatele provedou refundaci mzdy dotyčného odborového funkcionáře;
- f) budou u svých členů prosazovat dodržování Kodexu bankovní etiky vydaného Bankovní asociací a Kodexu etiky v pojišťovnictví vydaného Českou asociací pojišťoven;
- g) zabezpečí v součinnosti se zaměstnavateli účast na tvorbě volebního řádu a organizování voleb zástupců zaměstnanců do dozorcích rad (§ 200 obchodního zákoníku);
- h) orgán odborové organizace zabezpečí v součinnosti se zaměstnavatelem nominaci zástupců zaměstnanců do Evropské rady zaměstnanců.

Článek 3

Pracovněprávní vztahy

3.1 Pracovní řád

- a) Zaměstnavatelé se zavazují vydat pracovní řád s předchozím písemným souhlasem příslušného odborového orgánu (viz § 306 zákoníku práce). Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance.
- b) Zaměstnavatelé se zavazují, že pravidla hodnocení zaměstnanců a pravidla postupu při porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci stanoví v dohodě s odborovou organizací v pracovním řádu.
- c) Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance s pracovním řádem a umožnit mu jeho zpřístupnění (např. na Intranetu organizace nebo v listinné podobě u vedoucích zaměstnanců).

3.2 Ochrana odborových funkcionářů

- a) Zaměstnavatelé se zavazují respektovat ochranu odborových funkcionářů především před skončením pracovního poměru (§ 61 zákoníku práce).

- b) Zaměstnavatelé se zavazují zařadit po skončení funkčního období uvolněného odborového funkcionáře na pracovní místo, které zastával před nástupem funkce, pokud se nedohodnou jinak. Není-li to z vážných provozních důvodů možné, zařadí ho na jiné pracovní místo, přiměřené úrovni jeho kvalifikace, odborným znalostem a osobním schopnostem, nebo mu umožní rekvalifikaci podle závazných právních předpisů.

3.3 Ochranná doba

Zaměstnavatelé se zavazují, že zaměstnancům, kterým vznikne nejdéle do 3 let nárok na starobní důchod, bude dána výpověď z důvodů organizačních změn pouze ve výjimečných případech. Pokud zaměstnanec odmítne jiné odpovídající pracovní místo nabídnuté zaměstnavatelem, ustanovení tohoto odstavce se ho netýká.

3.4 Odstupné

Zvýšení odstupného o další násobky nad rámec zákonného odstupného může být dojednáno v podnikových kolektivních smlouvách nebo stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele.

3.5 Kvalifikace

- a) Smluvní strany se dohodly na nezbytnosti zkvalitňování kvalifikační struktury zaměstnanců peněžních ústavů s cílem zvyšování jejich výkonnosti a efektivnosti jejich práce.
- b) Zaměstnavatelé budou v souladu s potřebami a možnostmi peněžních ústavů vytvářet podmínky pro trvalé prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souladu s potřebami zaměstnavatele.
- c) V případě organizačních změn zaměstnavatelé umožní zaměstnancům rekvalifikaci na jinou pracovní pozici v rámci peněžního ústavu.

3.6 Pracovní doba, týdenní pracovní doba, přestávka na jídlo a oddech, práce

- a) Týdenní pracovní doba činí 40 hodin, pokud není v PKS dohodnuto jinak. Konkrétní podmínky stanovení začátku a konce pracovní doby, čerpání přestávky na jídlo a oddech budou upraveny v PKS, případně v pracovním

řádu nebo ve shodě s odborovou organizací ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.

- b) Zaměstnavatelé se zavazují, že práci přesčas budou nařizovat výjimečně při dodržení § 93 zákoníku práce.
- c) Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce; nad tento rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem, a to až do celkového rozsahu práce přesčas stanoveného zákoníkem práce.
- d) Rozhodným obdobím, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně u rovnoměrně i u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, jsou tři po sobě jdoucí měsíce.
- e) Zaměstnavatelé se zavazují, že nařízení výkonu práce ve dnech pracovního klidu oznámí zaměstnanci nejméně 24 hod. předem, pokud tomu nebudou bránit naléhavé provozní důvody. Práci ve dnech pracovního klidu nenařídí osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let, pokud se nedohodnou se zaměstnancem jinak.
- f) Zaměstnavatelé se zavazují, že povedou evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců a že zaměstnancům na jejich žádost umožní nahlédnout do této evidence.

3.7 Dovolená a překážky v práci

- a) Smluvní strany se dohodly, že všem zaměstnancům se prodlužuje základní výměra dovolené stanovená zákoníkem práce o jeden kalendářní týden. Další prodloužení dovolené lze sjednat v PKS. Konkrétní pravidla čerpání dovolené nad rámec zákoníku práce v průběhu kalendářního roku lze sjednat v PKS.
- b) Zaměstnavatelé se zavazují, že poskytnou nad rámec právního předpisu osamělým zaměstnancům, pečujícím o dítě ve věku do 15 let (u invalidních dětí ve věku do 26 let s podmínkou, že dítě není umístěno v zařízení sociální péče), jedenkrát za kalendářní čtvrtletí jeden den pracovního volna s náhradou mzdy, pokud se v PKS nedohodnou jinak. Stejně se bude postupovat u těhotných žen počínaje 4. měsícem těhotenství do dne nástupu na mateřskou dovolenou.
- c) Další dny pracovního volna s náhradou mzdy mohou být dohodnuty v PKS.
- d) Zaměstnavatelé mají zájem dlouhodobě podporovat zdravotní programy směřující k prevenci a snižování nemocnosti. Formy, pravidla a rozsah budou upraveny v PKS.

Článek 4

Mzdová část

- 4.1 Smluvní strany vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat růst nominálních mezd. Růst nominálních mezd je předmětem kolektivního vyjednávání především na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.
- 4.2 Zaměstnavatelé se zavazují, že nedojde k poklesu průměrné nominální mzdy zaměstnanců, pokud rentabilita organizace (poměr hrubého zisku k akciovému kapitálu za předchozí rok dosáhne minimálně 15 %). Zaměstnavatelé se zavazují alespoň 1x ročně jednat s odborovou organizací o vývoji v oblasti odměňování zaměstnanců.
- 4.3 Za účelem udržení optimalizace mzdové politiky je v rámci sociálního dialogu zřízena Mzdová komise zastoupená čtyřmi reprezentanty SBP a čtyřmi reprezentanty OS PPP. Komise zasedá minimálně dvakrát ročně. Komise ze svého středu na jednoroční období volí předsedu. Předsednictví se střídá mezi oběma partnery kolektivního vyjednávání s tím, že od 1. 1. 2013 bude střídání probíhat v pravidelných ročních intervalech.
- 4.4 Pro stanovení mezd zaměstnanců bude uplatněn jednotný 12ti třídň systém mzdových tarifů, který je nedílnou součástí této KSVS, pokud není v PKS dohodnuto jinak
- 4.5 V jednotlivých tarifních třídách jsou dohodnuty minimální mzdové tarify při stanovené týdenní pracovní době ve výši nejméně:

tarifní třída	1	10 000,-- Kč
tarifní třída	2	10 200,-- Kč
tarifní třída	3	10 400,-- Kč
tarifní třída	4	10 900,-- Kč
tarifní třída	5	11 400,-- Kč
tarifní třída	6	12 200,-- Kč
tarifní třída	7	13 200,-- Kč
tarifní třída	8	14 200,-- Kč
tarifní třída	9	15 300,-- Kč
tarifní třída	10	16 800,-- Kč
tarifní třída	11	17 900,-- Kč
tarifní třída	12	20 000,-- Kč

U zaměstnavatelů používajících jiný počet tarifních tříd bude výše minimálních tarifů úměrně stanovena v PKS nebo vnitřním předpisem.

Výše minimálních tarifů zaměstnanců pojištěoven bude upravena v PKS nebo vnitřním předpisem.

- 4.6 Konkrétní uplatnění jednotlivých mzdových forem, mzdových složek a stanovení kritérií pro jejich přiznání je v pravomoci zaměstnavatelů po projednání s odborovým orgánem a je dohodnuto v PKS. U zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace, se řídí vnitřním předpisem.
- 4.7 Mzdové formy a mzdové složky budou zaměřeny především na stimulaci zaměstnanců k dosahování co nejlepších výsledků a k jejich stabilizaci.
- 4.8 Zaměstnavatelé jsou povinni seznámit písemnou formou každého zaměstnance o jeho zařazení do příslušného mzdového stupně (tarifní třídy) dle schváleného a uplatňovaného systému odměňování.
- 4.9 Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

4.10 Příplatky

K základnímu platu budou poskytovány zaměstnancům příplatky v minimální výši uvedené v následujících odstavcích:

- a) **příplatek za práci přesčas** - zaměstnancům přísluší dosažená mzda a příplatek **nejméně ve výši 25 %** jejich průměrného výdělku v pracovní den. Tento příplatek nepřisluží v případě, že za přesčasovou práci bylo na žádost zaměstnance nebo v dohodě s ním poskytnuto náhradní volno;
- b) **příplatek za práci ve svátek** bude činit nejméně 100 % průměrného výdělku, příplatek bude poskytnut v případě, že zaměstnanec nebude v době do tří měsíců, popř. v jinak dohodnuté době čerpat náhradní volno;
- c) **příplatek za práci o sobotách a nedělích** bude činit nejméně 50 % průměrného výdělku;
- d) **příplatek za práci v noci** bude činit **nejméně 10% průměrného výdělku** za každou celou hodinu odpracovanou v době od 22.00 hod. do 6.00 hod.

V PKS nebo ve vnitřních mzdových předpisech mohou být stanovena pravidla pro poskytování dalších příplatků.

- 4.11 Odměny u příležitosti pracovních a životních výročí - bližší podmínky pro jejich poskytování obsahují PKS.

Článek 5

Sociální zabezpečení

Sociální fond (popř. jiný obdobný fond)

- 5.1 Zaměstnavatelé se zavazují, že přidělí na každý rok do sociálního fondu nebo jiného obdobného fondu finanční prostředky ve výši nejméně 2,5 % z objemu čerpaných mzdových prostředků v předchozím kalendářním roce nebo tento objem finančních prostředků vyčlení jako samostatnou položku zaměstnavatele určenou na pokrytí sociálních potřeb zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů. Pokud zaměstnavatel nevykáže zisk za předchozí období, rozhodne o přidělu do sociálního fondu valná hromada akcionářů.
- 5.2 V případě, že zaměstnavatelé zavedou zaměstnanecké výhody jako kapitálové životní pojištění a penzijní připojištění, případně další benefity hrazené z výdajů daňově uznatelných nebo eventuelně na ně zvýší příspěvky, mohou snížit příděl do sociálního fondu v dohodě s odborovou organizací.
- 5.3 U zdravotních pojišťoven se postupuje v souladu se zákonem. Zdravotní pojišťovny, které tvoří sociální fond i ze zisku po zdanění je minimální výše přídělu 0,50% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy. Horní hranice přídělu bude dohodnuta v PKS.
- 5.4 Zaměstnavatelé, kteří v souvislosti s novelou zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví účtují a vykazují podle Mezinárodních standardů finančního vykazování, se zavazují, že vyčlení na financování sociálních benefitů z nákladů (v rámci rozpočtu provozních nákladů) finanční částku ve výši odpovídající 2,5 % (pokud není v PKS dohodnuto jinak) plánovaných mzdových prostředků na příslušný kalendářní rok. Přidělenou finanční částku bude možné čerpat vždy do 31. 12. příslušného kalendářního roku.
- 5.5 Do sociálního fondu nebo jiného obdobného fondu či samostatné části rozpočtu dle bodu 5.1 převedou zaměstnavatelé všechny prostředky, které zůstaly za uplynulé období v sociálním fondu, případně ve fondu kulturních a sociálních potřeb. Do sociálního fondu budou převáděny bez prodlení také splátky půjček poskytnutých zaměstnancům ze sociálního fondu.

- 5.6 Rozpočet a pravidla čerpání sociálního fondu nebo jiného obdobného fondu či samostatné části rozpočtu dle bodu 5.1 dohodne zaměstnavatel s odborovou organizací.
- 5.7 Zaměstnavatelé mohou v PKS dohodnout, popř. stanovit ve vnitřních předpisech, systém doplatků nemocenských dávek ze sociálního fondu při dlouhodobém onemocnění zaměstnance.
- 5.8 Zaměstnavatelé vytvoří podmínky a poskytnou nezbytné prostředky pro doplňkové důchodové systémy pro své zaměstnance v rozsahu vymezeném v PKS nebo ve vnitřních předpisech.
- 5.9 Zaměstnavatelé zabezpečí pro své zaměstnance závodní stravování v rozsahu jednoho hlavního jídla denně, a to s využitím všech forem závodního stravování takto:
- a) zaměstnavatelé budou přispívat na stravování až do maximální možné výše, které lze zahrnout do nákladů v souladu s právními předpisy;
 - b) v PKS bude dohodnuta konkrétní výše příspěvku na závodní stravování ze sociálního fondu a bude stanovena délka pracovní směny k možnosti poskytnutí hlavního jídla formou závodního stravování;
- 5.10 Zaměstnavatelé mohou poskytovat veškeré služby bankovního a pojišťovacího charakteru pro své zaměstnance, konkrétní podmínky budou dohodnuty v PKS.

Článek 6

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 6.1 Smluvní strany se zavazují, že bude provedena na všech pracovištích peněžních ústavů nejméně jednou ročně kontrola stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržování právních předpisů k zajištění BOZP. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou pravidelně informovat své zaměstnance a konzultovat s nimi opatření prováděná v oblasti BOZP, především výsledky vyhledávání a eliminace pracovních rizik, hygienická a ozdravná opatření ke snížení nepříznivých vlivů práce a pracovního prostředí.
- 6.2 Zaměstnavatelé budou vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP jak technickým vybavením pracovišť, tak zabezpečením hygienických podmínek, a to především na pracovištích, kde dochází k manipulacím s peněžní hotovostí a ceninami.
- 6.3 V souladu s ustanovením § 322 zákoníku práce bude v dohodě se zaměstnavateli, členy SBP prováděna kontrola BOZP svazovými inspektory bezpečnosti práce OS.

- 6.4 Zaměstnavatelé projednají s odborovou organizací otázky související s BOZP v souladu s platnými právními předpisy, včetně "Směrnice Rady EU o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami č. 90/270 /EEC".
- 6.5 Zaměstnavatelé se při zajišťování bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí zaměří především:
- a) na všechna pracoviště s výpočetní technikou, s cílem vytvořit na těchto pracovištích podmínky odpovídající nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
 - b) na zajištění světelné pohody, optimálních tepelných podmínek a mikroklimatických podmínek na všech pracovištích ve smyslu ustanovení nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
 - c) na dodržení lhůt, revizí, kontrol a odborných prohlídek vyhrazených technických zařízení dle platných vyhlášek a ČSN;
 - d) na vyšetřování příčin pracovních úrazů, sepisování záznamů o pracovních úrazech, vedení knihy úrazů na každém pracovišti - § 105 zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.
- 6.6 Pokud není u zaměstnavatele odborová organizace, zaměstnavatel zabezpečí ustavení zástupce zaměstnanců pro otázky BOZP, viz. § 281 až § 285 zákoníku práce a vytvoří podmínky ve smyslu § 108 a § 276 zákoníku práce.

Článek 7

Řešení stížností a pracovních sporů

Pracovněprávní spory

- 7.1 V souladu s ustanovením § 25 odst. 4 zákoníku práce se práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům z této KSVS, uspokojují jako ostatní práva z pracovního poměru. Pracovněprávní spory z těchto nároků rozhodují soudy.
- 7.2 V zájmu předcházení těmto pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty zaměstnanců podané k uplatnění individuálních nároků vyplývajících z této KSVS, byly řešeny v součinnosti s řediteli organizačních jednotek peněžních ústavů a orgány odborových organizací, a to ve lhůtě do 30 dnů od doručení podnětu pracovníka. V této lhůtě vyrozumí písemně zaměstnance o výsledku jednání strana, které byl podnět doručen.

7.3 Podněty, které budou doručeny vyšším odborovým orgánům, budou řešeny v součinnosti s vedením příslušných peněžních ústavů.

7.4 Podněty, které nebudou vyřešeny na úrovni příslušných peněžních ústavů, budou řešeny v součinnosti se svazem zaměstnavatelů a odborovým svazem.

Kolektivní spory

7.5 Kolektivní spory a jejich řešení upravují ustanovení § 10 a následující ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

Jde o spory o uzavření kolektivní smlouvy, spory o její změnu a dále spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (spory ze smluvních právních závazků).

Stranami sporu jsou vždy smluvní strany této KSVS.

7.6 Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům, a to zejména důsledným uplatňováním všech forem a způsobů jednání, obvyklých mezi smluvními stranami.

Článek 8

Závěrečná ustanovení

- a) Nedílnou součástí této KSVS je smluvními stranami potvrzený seznam zaměstnavatelů, pro něž je tato KSVS závazná (příloha č. 2), Vzorový katalog typových činností (příloha č. 1) a Pravidla vzájemné součinnosti mezi SBP a OS (příloha č. 3). Příloha č. 1 – Vzorový katalog typových činností sjednaný v této KSVS je orientační pomůckou používanou u zaměstnavatelů, u nichž není specifikace pracovních pozic upravena v PKS ani vnitřním předpisem zaměstnavatele.
- b) Smluvní strany se dohodly vyhodnotit společně plnění této KSVS v době její účinnosti 1x ročně a k datu skončení její účinnosti, nejpozději do 31.3. příslušného kalendářního roku.
- c) Obsah této KSVS lze měnit a doplňovat pouze po vzájemné dohodě smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny zahájit vyjednávání v případě, že dojde ke změnám předpisů, které mají dopad na ustanovení této KSVS.
- d) Smluvní strany se zavazují zahájit nejpozději 60 dnů před uplynutím účinnosti této KSVS kolektivní vyjednávání o KSVS na další období a odpovědět na

písemný návrh nejpozději ve lhůtě do 15 kalendářních dnů ode dne doručení návrhu.

- e) Tato KSVS je vyhotovena v šesti originálních stejnopisech. Každá ze smluvních stran obdrží dva originální stejnopisy a zbývající dva budou uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. KSVS bude zveřejněna na intranetu nebo bude přístupná v listinné podobě u vedoucích zaměstnanců.
- f) V souladu s ustanovením § 9 zákona o kolektivním vyjednávání odevzdá svaz zaměstnavatelů „Svaz bank a pojišťoven“ tuto KSVS k uložení MPSV ČR nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

V Praze dne 20. června 2012

Za SBP:

Za OS PPP:

Ing. Zdeněk Šimek, Ph.D., MSc., M.B.A., v.r.
předseda představenstva

Mgr. Rudolf Kubásek, v.r.
předseda

Ing. Bc. Pavel Krejčí, v.r.
místopředseda

Přílohy: č. 1 - Vzorový katalog typových pozic
č. 2 - Seznam členů SBP
č. 3 - Pravidla vzájemné součinnosti