

**Ассоциация текстильной, швейной и кожевенной  
промышленности**

\* \* \* \* \*

**Профсоюз работников текстильной, швейной  
и кожевенной промышленности  
Богемии и Моравии**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ВЫСШЕГО УРОВНЯ**

**для текстильной, швейной и кожевенной промышленности**

**на 2025 год**

Текст и уровень индивидуальных обязательств договаривающихся сторон основаны на возможностях и потребностях текстильной, швейной и кожевенной промышленности, а также их положении в чешской экономике.

В настоящем коллективном договоре высшего уровня (далее именуемый КДВУ) полностью учтено положение отдельных производственных секторов и вытекающая из этого дифференциация.

## **Глава I.**

### **Основные положения**

#### **Ст. 1**

##### **Договаривающиеся стороны**

Ассоциация текстильной, швейной и кожевенной промышленности (далее именуемая АТШК), с юридическим адресом: г. Прага 1, ул. Тешнов, дом 5, в лице исполнительного директора магистра Йиржи Чесала

и

Профсоюз работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности Богемии и Моравии (далее именуемый ПС ТШК), с юридическим адресом: ул. Ке Капсловне, дом 2855/1, почтовый индекс 130 00, г. Прага 3, в лице председателя, бакалавра Ондрея Габарта

договорились в соответствии с Законом № 2/1991 Св.зак. «О коллективных переговорах» о заключении коллективного договора высшего уровня на 2025 год.

#### **Ст. 2**

##### **Предмет и сфера действия коллективного договора высшего уровня (КДВУ)**

Настоящий КДВУ является обязательным для работодателей и их работников, связанных с АТШК, а также для всех профсоюзов, связанных с ПС ТШК, действующих у данных работодателей.

Соглашение КДВУ также является обязательным для работодателей, которые вышли из организации работодателей АТШК в течение срока действия настоящего договора.

Он регулирует права и обязанности договаривающихся сторон, а также работодателей и соответствующих профсоюзов, на которые распространяется действие КДВУ.

Расширение обязательного характера КДВУ будет также распространяться на тех работодателей, на которых обязательность КДВУ будет расширена соответствующим правовым регулированием. Если соответствующее законодательство распространит обязательность КДВУ на указанные субъекты хозяйствования в соответствии с действующими правовыми нормами, то расширение обязательности КДВУ коснётся работодателей текстильной, швейной и кожевенной промышленности, преобладающая

деятельность которых обозначена Чешским статистическим управлением кодами Классификации видов экономической деятельности (CZ-NACE) № 13, 14 и 15.

В соответствии с положениями Трудового кодекса и другими трудовыми нормативными актами он устанавливает минимальные условия труда и заработной платы для работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности. Положения ПКД, противоречащие настоящему КДВУ, будут считаться недействительными, в то время как те положения ПКД, которые являются более благоприятными для работников, чем те, которые изложены в настоящем КДВУ, не будут считаться положениями, противоречащими настоящему КДВУ.

## **Глава II.**

### **Трудовые правовые отношения**

#### **Ст. 3**

##### **Рабочее время**

Продолжительность рабочего времени устанавливается в размере не более 37,5 часов в неделю для всех работников в соответствии с законодательством. В соответствии с Трудовым кодексом перерывы на питание и отдых не включаются в продолжительность рабочего времени.

Начало отдельных смен, включая определение того, какая смена (в случае многосменной работы) начинается первой в рабочую неделю, определяется работодателем в письменной форме.

В случае непрерывной работы необходимо разработать график сменности таким образом, чтобы работник не реже одного раза в месяц имел выходные дни в субботу и воскресенье.

Если позволяют условия труда, работодатели могут применять «накопительный счёт» рабочего времени, если это оговорено в коллективном договоре.

Работодатель обязан вести детальный учет рабочего времени, содержащий, в том числе, сведения о нормированном и фактически отработанном рабочем времени, а также расчетный листок по заработной плате, в котором отражаются как постоянная заработная плата работника, так и его достигнутая заработная плата за календарный месяц, на которую он имеет право в соответствии с Трудовым кодексом и согласованными условиями, для последующего расчета.

#### **Ст. 4**

##### **Нерабочее время**

Работникам, работа которых связана с риском возникновения умственного и физического переутомления, а также иных видов физического и умственного напряжения, связанных с выполняемой работой, не имеющим права на отпуск сверх установленных законодательством норм и соответствующим условиям, согласованным в индивидуальных коллективных договорах или правилах внутреннего трудового

распорядка, работодатель предоставляет не менее пяти рабочих дней отдыха в год. В соответствии с положениями статьи 199 Трудового кодекса компенсация заработной платы за время данного отпуска производится в размере среднего заработка.

Рекомендуется, чтобы отпуск составлял не менее 5 недель в календарном году. Если в течение соответствующего календарного года еженедельная продолжительность рабочего времени работника или сокращённая продолжительность рабочего времени изменяется, он/она имеет право на отпуск за этот год в пропорции, соответствующей продолжительности отдельных периодов с различной продолжительностью рабочего времени или сокращённой продолжительностью рабочего времени.

## **Ст. 5**

### **Срок расторжения трудовых отношений**

Работодатели будут в максимально возможной степени идти навстречу работникам старше 55 лет при индивидуальном обсуждении продления срока уведомления сверх установленного законом срока в случае прекращения трудовых отношений путем уведомления, направленного работодателем по причинам, указанным в пунктах а)–в) раздела 52 Трудового кодекса.

## **Ст. 6**

### **Препятствия на работе**

Если в соответствии с законодательством работодатель обязан выплачивать работникам компенсацию за труд в течение установленного законодательством периода нетрудоспособности работника, то данная компенсация за труд может быть предоставлена работодателем в размере не более среднего заработка работника.

Работодатели опубликовывают круг лиц, уполномоченных проводить проверки временно нетрудоспособных работников.

Препятствия к выполнению работ со стороны работодателя при применении статьи 209 Трудового кодекса разрешаются отдельным соглашением, заключаемым с соответствующим профсоюзным органом. Соглашение должно содержать следующие реквизиты:

- а) письменная форма,
- б) определение причин,
- в) срок действия договора,
- г) размер компенсации заработной платы, на которую работники имеют право.

В каждом конкретном случае работодатель обсуждает с профсоюзом вопрос

- а) длительности препятствия к выполнению работ,
- б) группа работников, к которым относится препятствие в работе.

## **Глава III.**

### **Заработка плата и аналогичные возмещения**

## Ст. 7

### Право на заработную плату

Основные права и обязанности работников в сфере оплаты труда регулируются Трудовым кодексом в действующей редакции, а также другими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовое право. Все виды оплаты труда и условия её предоставления, применяемые работодателем, устанавливаются коллективным, трудовым и иными договорами, а также внутриводскими правилами организации труда. Если в трудовом договоре или правилах внутреннего трудового распорядка не предусмотрены сведения о порядке оплаты труда, сроках и месте выплаты заработной платы, работодатель обязан не позднее дня начала работы выдать работнику расчетный листок, содержащий эти сведения.

Сумма заработной платы и других возмещений, указанных в настоящем КДВУ, является минимальной для работодателей, а ПКВ или внутренние правила оплаты труда могут содержать только обязательства того же или более высокого уровня.

Заработка плата работников может состоять из различных компонентов, выплата которых определяется выполнением заранее определенных критериев, на которые работник может влиять и с которыми он ознакомлен.

Работодатели будут в рамках своих возможностей стремиться вести переговоры об открытии счетов сотрудников на льготных условиях в сотрудничающих с ними банках.

В период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком работодатель, в соответствии с принципом справедливого вознаграждения (статья 110 Закона «О занятости»), корректирует заработную плату работника таким образом, чтобы ее размер после выхода на работу соответствовал повышению заработной платы других сопоставимых работников. Эта корректировка производится после возвращения работника на работу.

## Ст. 8

### Классификация трудовой деятельности

Работодатели могут разрабатывать собственные каталоги должностей, применяемые работодателем, включающие описание видов трудовой деятельности и классификацию профессий, типовых должностей и частичных типовых должностей (профессий) по тарифным уровням. В основу будет положена классификация рабочих мест и видов трудовой деятельности согласно перечню профессий, типовых должностей и частичных типовых должностей текстильной и швейной промышленности (ТШП) Национальной системы профессий (НСП). Тарифная классификация профессий будет предварительно согласована с профсоюзной организацией.

Вид работы, для выполнения которой нанимается работник, должен быть указан в трудовом договоре таким образом, чтобы было совершенно ясно, о каком виде работы идёт речь, и который также указан в перечне работ, применяемом работодателем. В трудовом договоре может быть указано более одного вида работ в двух последовательных тарифных разрядах.

Вид работы и трудовой деятельности, требуемые работодателем от работника, являются определяющими для отнесения работника к тарифному разряду. Отнесение выполняемой работником работы к тарифному разряду указывается в трудовом договоре, в трудовом листе или в ином договоре.

Диапазон заработной платы между отдельными тарифными уровнями составит не менее 200 чешских крон/месяц.

## **Ст. 9**

### **Самый низкий валовой (брутто) ежемесячный доход**

Наименьший размер ежемесячного заработка в 2025 году при полной продолжительности рабочего времени будет соответствовать минимальному размеру оплаты труда, установленному постановлением правительства на данный период (год).

## **Ст. 10**

### **Оплата сверхурочной работы**

За сверхурочную работу работник имеет право на доплату к заработной плате в размере не менее 25% от среднего заработка, за исключением случаев, когда работодатель договорился с работником о предоставлении отгула в размере сверхурочной работы. Суммарное количество сверхурочных работ, назначенных и согласованных работодателем, не может превышать в среднем 8 часов в неделю для работодателя в течение указанного периода компенсации. Заработка плата с учетом сверхурочной работы не подлежит согласованию для категории работников физического труда.

## **Ст. 11**

### **Доплаты**

Доплаты за работу в послеобеденные смены, за работу в ночное время, по субботам и воскресеньям, а также в тяжелых производственных условиях будут применяться как минимум в следующих размерах:

Дополнительные выплаты за работу:

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| а) в послеобеденную смену              | 7,00 чешских крон/час.  |
| б) в ночное время                      | 15,00 чешских крон/час. |
| в) по субботам и воскресеньям          | 11,00 чешских крон/час. |
| г) в тяжелых производственных условиях | 13,50 чешских крон/час. |

Доплата за работу в тяжелых производственных условиях составляет не менее 10% от размера минимальной заработной платы, установленного постановлением правительства.

На предприятиях текстильной и швейной промышленности, где позволяет экономическая ситуация, в ПКД или в правилах внутреннего трудового распорядка может быть согласована доплата за работу в послеобеденную смену в размере не менее

10 чешских крон/час, в ночное время – в размере 10% от среднего заработка, но не менее 20 чешских крон/час, за работу в субботу и воскресенье в размере 10% от среднего заработка, но не менее 16,00 чешских крон/час, в тяжелых условиях труда – 10% от размера минимальной заработной платы, установленного правительством в качестве базовой ставки, но не менее 16,00 чешских крон в час.

Указанные выше доплаты предоставляются в дополнение к любой дополнительной оплате за сверхурочную работу.

Доплаты, перечисленные в пунктах а) - г), могут быть разрешены в другой форме оплаты труда с сохранением уровня, согласованного в настоящем КСВС, при этом работодатели обязаны доказать размер предоставленных надбавок.

## **Ст. 12**

### **Компенсация заработной платы за время простоя**

Если работник не может выполнять работу вследствие временного недостатка, вызванного неисправностью оборудования, подачей сырья или движущей силы, неправильной рабочей документацией или другими аналогичными производственными причинами (простой в соответствии с пунктом а) статьи 207 Трудового кодекса), и он не был переведен на другую работу по вине работодателя, он имеет право на компенсацию заработной платы в размере 80% среднего заработка.

## **Ст. 13**

### **Рост заработной платы**

Работодатели внесут такие корректировки в законодательство об оплате труда, которые при соблюдении установленных критериев, необходимых для выплаты заработной платы, обеспечат рост средней заработной платы работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности не менее чем на 3% по сравнению с уровнем заработной платы предыдущего года. Более подробные условия будут указаны в ПКД отдельных предприятий.

## **Ст. 14**

### **Выходное пособие**

Работники старше 55 лет, трудовые отношения с которыми прекращены по уведомлению работодателя по причинам, указанным в пунктах а) - в) статьи 52, или по соглашению сторон по тем же причинам, имеют право на более высокое выходное пособие при прекращении трудовых отношений, чем предусмотрено в статье 67 Закона «О занятости».

Его размер будет согласован в ПКД или определен внутризаводскими нормативными актами в зависимости от стажа работы у работодателя.

Если работодатель прекращает трудовые отношения по причинам, указанным в пункте д) § 52 «Состояние здоровья», и работник требует расторжения трудовых отношений по соглашению сторон по тем же причинам, работодатель обязан выплатить

работнику выходное пособие в размере, кратном среднемесячному заработка до вычета налогов, если работник проработал у работодателя по основному трудовому договору не менее 5 лет, и двухмесячное выходное пособие, если работник проработал у работодателя по основному трудовому договору не менее 10 лет.

По заявлению работника работодатель должен разрешить работнику расторгнуть трудовые отношения по соглашению сторон по причинам, указанным в пункте д) § 52 «Состояние здоровья».

## **Глава IV.**

### **Развитие человеческих ресурсов**

#### **Ст. 15**

##### **Повышение квалификации сотрудников**

Работодатели будут использовать внешние источники и вычитаемые из налогооблагаемой базы расходы для финансирования программ обучения и переподготовки сотрудников для существующих и новых сотрудников, нанятых на рынке труда, заинтересованных в личном развитии, переподготовке и признании частичных квалификаций в соответствии с Законом № 179/2006 Св. зак., отвечающим потребностям работодателя и способностям работника.

Работодатели могут предоставлять оплачиваемый отпуск для индивидуального обучения работника. Работодатель обязан предоставлять оплачиваемый отпуск по просьбе работника в необходимом объеме, по соглашению сторон и при условии, что работник использует достигнутый уровень знаний или повышенную квалификацию для выполнения своих обязанностей.

#### **Ст. 16**

##### **Дополнительная проверка квалификации**

При проведении дополнительной проверки квалификации в соответствии с Законом № 179/2006 Св. зак., в интересах поддержания высокого профессионального уровня работников текстильной и швейной промышленности, работодатели будут рекомендовать сдачу соответствующего экзамена в уполномоченных органах, аккредитованных Административным комитетом АТШК.

#### **Ст. 17**

Работодатели покроют расходы или их часть по сдаче экзамена на дополнительное признание квалификаций, связанных с трудовой деятельностью у работодателя в соответствии с Законом № 179/2006 Св. зак., принимаемого в уполномоченных органах, для тех работников, которых они сами направили на экзамен.

#### **Ст. 18**

В ПКС работодатели укажут иные условия, при которых работник имеет право на компенсацию расходов на сдачу экзамена на дополнительное признание квалификаций

в соответствии с Законом № 179/2006 Св. зак., при которых указанная компенсация уменьшается, не выплачивается или запрашивается ее возврат.

## **Ст. 19**

### **Обеспечение будущих выпускников средних профессиональных учебных заведений**

Работодатели будут способствовать повышению престижа ключевых для предприятия профессий среди родителей учащихся начальных классов. Совместно с профессиональными учебными заведениями они организуют профессиональную практику на рабочих местах предприятия в соответствии с законодательством в данной области. Таким образом, будет формироваться связь между личностью учащегося и предприятием, развиваться его социальная адаптация и создаваться предпосылки для его будущего трудоустройства на предприятии после окончания среднего профессионального учебного заведения.

## **Ст. 20**

### **Использование многолетнего опыта сотрудников**

Работодатели создадут в соответствии со своими возможностями и потребностями экономические и кадровые предпосылки для использования опытных, высококвалифицированных и профессионально и теоретически подкованных работников по профессиям, имеющим ключевое значение для дальнейшего развития компании, на должностях инструкторов и консультантов, оплачиваемых независимо от измеряемого результата труда.

## **Ст. 21**

### **Личное развитие**

Приём на работу сотрудников в возрасте 55+ станет частью управленческой культуры. Сотрудникам этой возрастной группы будет предоставлена возможность сменить карьеру.

## **Ст. 22**

### **Профилактика и реабилитация здоровья**

В связи с постепенным повышением пенсионного возраста и в интересах сохранения полной трудоспособности работников в возрастной группе 55+ работодатели в пределах своих потребностей и возможностей будут внедрять или расширять программы профилактики и реабилитации здоровья, направленные на поддержание здоровья и физического состояния работников после достижения ими возраста 55+, начиная со значительно более молодого возраста работника (55-20 лет).

В ПКД работодатели могут согласовывать условия предоставления отпуска для профилактики и восстановления здоровья, исходя из возрастного критерия и отнесения к группе тяжести профессиональной деятельности в соответствии с Национальной

системой профессий, особенно если они предоставляют работникам только установленный законодательством объем отпуска для восстановления сил.

## **Ст. 23**

### **Перерывы в работе**

Соблюдая принцип солидарности поколений, работодатели могут предоставлять работникам в возрасте 55 лет и старше, занятых на работах, требующих особой физической или умственной нагрузки, а также работникам раннего пенсионного возраста большее количество перерывов для отдыха без снижения заработной платы, если это позволяют условия работы.

## **Ст. 24**

### **Коррективы режима работы**

Соблюдая принцип солидарности поколений, работодатели могут вносить коррективы в режим труда для сотрудников в возрасте 55 лет и старше, которые испытывают особую физическую или умственную нагрузку, а также для сотрудников, достигших возраста, дающего право на досрочный выход на пенсию, что может привести к сокращению рабочих смен, сокращению циклов производственного оборудования и т. д., не влияя на заработную плату этих сотрудников, если позволяют условия работы.

## **Глава V.**

### **Безопасность и охрана здоровья во время работы**

## **Ст. 25**

### **Проверки по безопасности и охране здоровья во время работы**

Работодатели совместно с профсоюзом, как правило, организуют проверку состояния охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах и объектах работодателей в первом полугодии года. По результатам проверки составляется отчёт, включающий план мероприятий по устранению выявленных нарушений с указанием срока их реализации и ответственного лица. Отчёт рассматривается в течение одного месяца после окончания проверки.

## **Ст. 26**

### **Защитные напитки**

Для защиты здоровья от воздействия жары или холода работодатель обязан бесплатно предоставлять работникам защитный напиток. Защитный напиток должен быть предоставлен на рабочем месте или в непосредственной близости от него таким образом, чтобы к нему был обеспечен легкий и безопасный доступ. Защитный напиток должен быть безвредным для здоровья.

Работодатели обсудят условия реализации питьевого режима, включая вид и количество предоставляемых напитков, с соответствующим профсоюзным органом и обеспечат его своевременное выполнение.

## **Ст. 27**

### **Средства индивидуальной защиты**

Работодатели на основании оценки рисков и конкретных условий на рабочем месте определяют объем и условия предоставления, использования и содержания средств индивидуальной защиты, а также предоставления и использования моющих, чистящих и дезинфицирующих средств, включая проверку состояния оборудования и пополнение аптечек первой помощи на отдельных рабочих местах.

Одновременно определяется круг работников, которым предоставляются СИЗ, моющие, чистящие и дезинфицирующие средства. В интересах реальной охраны здоровья и безопасности труда работодатель обязан обеспечивать фактическую производительность труда, а не заменять её денежной компенсацией.

## **Ст. 28**

### **Обязанности работников**

Работники обязаны соблюдать установленные законодательством и иные нормативные акты и инструкции работодателя по обеспечению безопасности, охраны труда и пожарной безопасности, с которыми они надлежащим образом ознакомлены, а также следовать принципам безопасного поведения на рабочем месте и информации работодателя, придерживаться установленных процедур выполнения работ, использовать установленное рабочее оборудование, транспортные средства, средства индивидуальной защиты и защитные приспособления, а также не менять и не снимать их с эксплуатации по собственному усмотрению.

Нарушение работником режима лечения будет расцениваться работодателем как действие, противоречащее законным интересам работодателя, как действие, противоречащее нормам морали и наносящее вред здоровью работника.

ПС ТШК не оказывает юридическую помощь тем членам, которые явно нарушают режим медицинского обслуживания в период нетрудоспособности в соответствии с § 192 Трудового кодекса.

Работодатели будут постоянно информировать работников или их представителей о любых случаях нарушения работниками режима лечения.

Работники обязаны проходить организованное работодателем обучение по вопросам охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, включая проверку знаний, а также проходить профилактические осмотры, обследования и прививки, предусмотренные специальными нормативными правовыми актами и оплачиваемые работодателем.

Кроме того, они обязаны немедленно уведомить своего начальника о любой производственной травме, полученной ими или другими работниками, свидетелями

которой они стали, а также содействовать выяснению ее причин.

Знание правил по обеспечению охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности является неотъемлемой частью квалификации для выполнения работ.

По письменному указанию уполномоченного руководителя, назначенного работодателем, работники обязаны пройти освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Круг руководителей, уполномоченных на проведение освидетельствования, определяется работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

## **Ст. 29**

### **Участие профсоюзов в охране труда**

Работодатели и профсоюзы обсуждают и решают все вопросы, связанные с охраной труда, путём взаимных переговоров. Для обеспечения совместных действий в профсоюзе могут избираться профсоюзные инспекторы по охране труда. Профсоюз обязан информировать работодателя о назначении должностного лица, наделённого полномочиями, предусмотренными § 322 Трудового кодекса.

Работодатели обеспечивают выполнение функций инспекторов по охране труда профсоюзной организации в объеме, строго необходимом, включая участие в обучении по вопросам охраны труда и здоровья, и расценивают это как выполнение функций профсоюзного должностного лица с компенсацией заработной платы в размере среднего заработка.

Работодатели обязаны обеспечить проведение проверки соблюдения требований гигиены и охраны труда за счет собственных средств по требованию соответствующей профсоюзной организации по рекомендации профсоюзного инспектора по охране труда не позднее 30 дней со дня получения требования.

Результаты измерений будут постоянно обсуждаться с соответствующим профсоюзом, и на их основе будут приниматься эффективные меры. Это право принадлежит профсоюзу на одном и том же рабочем месте работодателя не чаще одного раза в год или при появлении новых фактов, связанных с изменениями в организации рабочего места или существенным изменением производства.

## **Глава VI.**

### **Социальная сфера**

## **Ст. 30**

### **Социальные программы**

Для создания приемлемых условий труда и обеспечения стабильности положения работников работодатели обязаны обеспечить реализацию социальных программ, по крайней мере, в объеме, указанном в статьях 31 и 32 настоящего КДВУ. С учетом потребностей и возможностей организации и ее работников работодатели могут также применять рекомендации, содержащиеся в статье 33 настоящего КДВУ, или, возможно, применять иные формы реализации. Метод финансирования будет основан на положениях Закона № 586/1992 Св. зак. в действующей редакции. Если у работодателя есть профсоюз, социальная программа будет разработана совместно с соответствующим профсоюзным органом.

## **Ст. 31**

### **Питание для работников**

Работодатели обеспечивают сотрудников питанием в течение всех смен и вносят вклад в организацию питания сотрудников. Размер вклада работодателя не должен превышать 50% от стоимости питания без НДС или лимита продуктов, использованных для его приготовления (для работодателей, имеющих собственные предприятия общественного питания). Стоимость талона на питание указывается в ПКД или во внутреннем нормативном акте и облагается налогом в соответствии с Законом «О НДС» в действующей редакции. Условия предоставления питания определяются в ПКД или во внутреннем нормативном акте работодателя.

Работодатели могут разрешить пенсионерам и бывшим сотрудникам пользоваться преимуществами корпоративного питания. Конкретные условия будут определены в ПКД или внутренних правилах.

## **Ст. 32**

### **Медицинские услуги на работе**

Работодатели обязаны обеспечить прохождение работниками первичных, профилактических и окончательных медицинских осмотров у врачей, оказывающих услуги по охране труда, в соответствии с § 53–55 и § 58–60 Закона № 373/2011 Св. зак. «Об отдельных медицинских услугах», а также § 32 и § 103 абз. 1, пункт а и § 224 Трудового кодекса.

Периодический профессиональный медицинский осмотр проводится в целях выявления ранних изменений в состоянии здоровья, возникающих в связи с особенностями производственной деятельности или старением организма, если дальнейшее выполнение работы может привести к причинению вреда здоровью проверяемого работника или здоровью других лиц.

Периодический осмотр работников, выполняющих работы, классифицированные в соответствии с Законом об охране общественного здоровья

а) в первой категории рекомендуется выполнять

1. один раз в 6 лет, или
2. один раз в 4 года, если речь идет о работнике, достигшем 50-летнего возраста; в первый раз проводится после периодического осмотра согласно пункту 1.

б) во второй категории рекомендуется выполнять

1. один раз в 4 года, или
2. один раз в 2 года, если речь идет о работнике, достигшем 50-летнего возраста; в первый раз проводится после периодической проверки согласно пункту 1.

Работодатели совместно с профсоюзом обеспечивают работникам достаточный объем медицинской реабилитации (на основании рекомендации врача, оказывающего медицинские услуги по охране труда).

## Ст. 33

### **Другой рекомендуемый контент социальной программы**

Работодатели по согласованию с соответствующим профсоюзным органом могут предоставлять корпоративный отдых работникам, в том числе членам их семей, а также получателям пенсий по старости - бывшим работникам, впервые уволившимся из организации для назначения пенсии по старости, досрочной пенсии по старости и пенсии по инвалидности, в том числе членам их семей.

По согласованию с профсоюзным органом работодатели могут обеспечить работу летних и зимних детских лагерей.

Работодатели могут оказать помощь отдельным строителям из числа своих сотрудников, предоставив им в аренду оборудование или механизмы.

Работодатели могут выплачивать сотрудникам премию к пожизненным юбилеям (50 лет, первое увольнение после получения права на пенсию по старости, досрочную пенсию и пенсию по полной инвалидности). В случае применения премии, она выплачивается в размере не менее 1000 чешских крон и более в соответствии с условиями, согласованными в ПКД.

Работодатели разрешат своим работникам откуп продукции или потребительских товаров кратковременного пользования, которые являются предметом их бизнеса.

Работодатели в пределах своих возможностей разрешат использовать средства коммуникации компании в целях профсоюзной деятельности.

Работодатели за счет собственных средств обеспечат перевод коллективного договора предприятия на понятные работникам языки иностранных работников, а также обеспечат доступность перевода коллективного договора для работников.

АТШК и ПС ТШК за свой счет обеспечат перевод коллективного договора высшего уровня на английский и русский языки, а также разместят текст коллективного договора высшего уровня на чешском, английском и русском языках на своих официальных сайтах.

Работодатели в пределах своих возможностей и в соответствии с действующим законодательством должны обеспечить создание и деятельность детских групп в целях содействия совмещению семейной и трудовой жизни своих работников.

Работодатели будут стремиться смягчить негативные последствия сокращения штата, используя методы, инструменты и мероприятия по аутплейсменту. Основное

внимание в аутплейсменте будет уделяться уволенным работникам, для которых потеря работы означает серьёзные нарушения как в профессиональной, так и в личной жизни.

Помимо объема и степени других важных личных препятствий на работе, указанных в Постановлении правительства № 590/2006 Св. зак., которое определяет объём и степень других важных личных препятствий на работе, работодатель может предоставить работнику оплачиваемый отпуск:

- а) 1 выходной на работе в связи с собственной свадьбой или вступлением в зарегистрированное партнерство,
- б) 1 выходной день при посещении свадьбы Вашего ребенка,
- в) 1 выходной день в случае смерти родителя или бабушки/дедушки,
- г) 1 выходной день в случае смерти зарегистрированного партнера или супруга/супруги,
- д) 1 выходной день при посещении родов жены, подруги или зарегистрированного партнера.

Работодатель вправе предоставлять работникам возможность брать больничные дни в количестве не менее 3 (трёх) рабочих дней в год. Больничные дни – это краткосрочные отпуска по болезни, необходимые для восстановления здоровья в связи с неблагоприятным заболеванием, с сохранением полной заработной платы и освобождением от работы по уважительной причине; они могут предоставляться в отдельные дни или в полном объёме. Больничные дни в указанном максимальном количестве не переносятся с текущего календарного года на следующий календарный год. Более подробные условия будут указаны в ПКД отдельных компаний.

## **Глава VII.**

### **Отношения между работодателем и профсоюзом**

#### **Ст. 34**

#### **Профсоюз**

Мероприятия профсоюзов, не связанные напрямую с деятельностью работодателя, будут организованы во внебиржевое время. Профсоюзы будут соблюдать положения Трудового кодекса в своей деятельности, а должностные лица профсоюзов будут сохранять конфиденциальность в отношении фактов, ставших им известными при исполнении служебных обязанностей.

#### **Ст. 35**

#### **Работодатели и профсоюзы**

В целях поддержания общественного согласия, благоприятного социального климата на рабочих местах и формирования добрых взаимоотношений между работодателем и работниками работодатели поддерживают создание и деятельность

профсоюзов. Они окажут содействие профсоюзным органам в разработке, применении и контроле за соблюдением трудового законодательства, а также в рамках производственных возможностей создадут условия для их деятельности, обсуждают с ними меры по улучшению условий труда и оплаты труда, учитывают их мнение.

### **Ст. 36**

Работодатели обеспечат взимание членских профсоюзных взносов с членов профсоюзной организации бесплатно на счет профсоюзной организации по заявлению профсоюзной организации на условиях, указанных в пункте в) § 146 Трудового кодекса.

Если действующее правовое регулирование Закона о подоходном налоге допускает вычет уплаченных членских взносов из налоговой базы по налогу на доходы физических лиц в пределах, установленных законом, работодатели, удерживающие членские взносы из заработной платы членов профсоюза, обязаны по запросу выдать членам профсоюза справку о сумме удержанных членских взносов за соответствующий налоговый период в течение 10 дней со дня получения запроса; запрос может быть подан не позднее 15 февраля года, следующего за окончанием налогового периода.

### **Ст. 37**

#### **Содействие профсоюза в укреплении имиджа компании**

Работодатели и профсоюзы будут сотрудничать, в частности:

- в позитивном представлении компании и соответствующего профсоюза и создании их благоприятного образа в обществе,
- в укреплении хорошей репутации компании в глазах общественности,
- в укреплении чувства принадлежности и лояльности сотрудников к компании,
- при обмене ценностями и культурой компании с сотрудниками,
- в поддержке деятельности, ведущей к социальному диалогу.

### **Ст. 38**

Социальные партнеры будут сотрудничать для создания стратегических изменений, связанных с сектором ТШК (циркулярная экономика, автоматизация и роботизация, цифровизация, устойчивость к кризисным явлениям и т. д.)

### **Ст. 39**

Социальные партнеры будут совместно работать над поощрением работников к здоровому образу жизни и созданием для этого условий.

### **Ст. 40**

#### **Сотрудничество работодателей и профсоюзов в области охраны труда и техники безопасности**

Работодатели и профсоюзы будут сотрудничать, взаимодействуя друг с другом и в рамках своих возможностей, в деле улучшения условий безопасности и охраны труда.

Объем сотрудничества может быть согласован в ПКД.

## **Глава VIII.**

### **Ст. 41**

#### **Отношения между договаривающимися сторонами**

АТШК и ПС ТШК обязуются уважать полномочия обеих сторон договора, вытекающие из действующих правовых норм, информировать друг друга о готовящихся мерах и намерениях, затрагивающих интересы другой стороны, поддерживать коллективные переговоры с отдельными работодателями с целью заключения коллективных договоров предприятия.

Договаривающиеся стороны обязуются обмениваться мнениями по вопросам реализации КДВУ до 30 июня следующего календарного года и использовать полученные знания при обсуждении будущего КДВУ. Переговоры по КДВУ на 2026 год проводятся с целью заключения КДВУ до 31 декабря предыдущего календарного года.

Все вопросы, связанные с невыполнением коллективных договоров, должны решаться путем переговоров до тех пор, пока не будут исчерпаны все варианты.

Договаривающиеся стороны обязуются, что сразу же после заключения КДВУ они совместно обратятся в Министерство труда и социальных дел Чешской Республики с просьбой издать правовое положение, которое сделает КДВУ обязательным для других работодателей, не являющихся членами Ассоциации.

## **Глава IX.**

### **Ст. 42**

#### **Заключительные положения**

Настоящее КДВУ вступает в силу с даты его подписания представителями сторон договора и действует с 01.01.2025 года до подписания нового КДВУ, но не позднее 3.06.2026 года.

Стороны договора обязуются разрешать любые споры до применения процедуры, предусмотренной Законом «О коллективных переговорах и об исполнении обязательств настоящего КДВУ», через комиссию в составе:

**от имени АТШК:**

Инж. Станислав Седлачек  
магистр Йиржи Чесал  
магистр Моника Урреа  
Алена Новотна  
Инж. Ладислав Шулц  
Инж. Петра Дуфкова  
Инж. Карел Покорны  
Ленка Шафранкова  
Инж. Олдржих Бача  
Инж. Томаш Зикмунд

**от имени ПС ТШК:**

бакалавр Ондржей Габарт  
Зузана Добосзова  
доктор права Алена Плгова  
бакалавр Зденек Добиаш  
Инж. Даниела Ворачкова  
Милослава Янска  
бакалавр Властимила Скоржепа  
Марианна Баселова  
Павлина Мелузинова  
Мартин Птачек  
Яна Пржибылова

В случае возникновения новых обстоятельств в связи с принятием новых нормативных актов положения настоящего КДВУ, затрагиваемые этими обстоятельствами, могут быть изменены по взаимному согласию. Любая из сторон договора вправе предложить проведение переговоров об изменении или дополнении настоящего КДВУ в соответствии с Законом «О коллективных переговорах». Если переговоры не будут завершены в течение 30 дней с момента внесения предложения и стороны не придут к соглашению о посреднике, стороны обязуются совместно обратиться в Министерство труда и социальных дел Чешской Республики с просьбой о назначении посредника.

Иные права и обязанности сторон договора регулируются в полном объеме Законом «О коллективных переговорах» и общеобязательными правовыми актами.

Настоящий КДВУ будет представлен в АТШК для подачи в Министерство труда и социальных дел Чешской Республики. Каждая из сторон договора получит по одному экземпляру КДВУ.

г. Прага, 16.06.2025 года

.....  
бакалавр Ондржей Габарт, собственноручно  
председатель ПС ТШК

.....  
магистр Йиржи Чесал, собственноручно  
исполнительный директор АТШК