

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami

zaměstnavatelem:
se sídlem
IČ:

a

odborovou organizací : **Základní organizace** **při**
se sídlem
IČ:

O B S A H :

A) Základní ustanovení

- A1. Účel, obsah a výklad pojmu této kolektivní smlouvy
- A2. Legislativní soulad
- A3. Zákaz diskriminace
- A4. Rozsah platnosti a účinnosti
- A5. Všeobecná ustanovení
- A6. Vztah odborů, zaměstnavatele a zaměstnanců
- A7. Závazky zaměstnavatele
- A8. Právo spolurozhodování
- A9. Právo na projednání
- A10. Právo na informace
- A11. Právo kontroly
- A12. Materiální a organizační zajištění činnosti ZO OS
- A13. Ochrana pracovních míst, rušení pracovních míst

B) Personální záležitosti

- B1. Vznik pracovního poměru
- B2. Kvalifikace a rekvalifikace
- B3. Ukončení pracovního poměru

C) Sociální oblast

- C1. Pracovní doba
- C2. Dovolená na zotavenou
- C3. Pracovní volno
- C4. Zdravotní péče
- C5. Závodní stravování
- C6. Sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance
- C7. Odměny při významných životních výročích
- C8. Penzijní připojištění

D) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí zaměstnanců

- D1. BOZP
- D2. Kontrola

- D3 Povinnosti zaměstnavatele
- D4. Šetření příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání
- D5. Podmínky pro činnost odborových orgánů v BOZP a životním prostředí

E) Oblast pracovněprávní

- E1. Pracovní řád

F) Mzdová část kolektivní smlouvy

- F1. Účel a obsah
- F2. Mzdový vývoj
- F3. Objem mzdových prostředků
- F4. Mzda při rekvalifikaci
- F5. Mzda za práci přesčas
- F6. Mzda a náhrada mzdy za svátek
- F7. Mzda za práci v sobotu a v neděli
- F8. Mzda a náhrada mzdy při prostoji a dalších překážkách v práci
- F9. Odměna za pracovní pohotovost
- F10. Mzda a příplatek za práci v odpolední směně
- F11. Příplatek za práci v noci
- F12. Splatnost mzdy a výplatní termíny

G) Stížnosti zaměstnanců

H) Všeobecná ustanovení

I) Závěrečná ustanovení

Zaměstnavatel

.....
 se sídlem
 IČ:
 zastoupen
 (dále jen „zaměstnavatel“)
 na straně jedné

a

Odborová org.

.....
 se sídlem
 IČ:
 zastoupen
 jednající předsedou
 (dále jen „ZO OS“)
 na straně druhé,

uzavírají kolektivní smlouvu v tomto znění :

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

A1. ÚČEL, OBSAH A VÝKLAD POJMU TÉTO KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi ZO OS zastupující zaměstnance na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé. Smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance trvale pracující u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru a to na kterémkoli stálém nebo přechodném pracovišti.

Pojmem zaměstnavatel se rozumí účastník pracovněprávního vztahu podle ust. §§ 7 - 11 zákoníku práce (dále jen „ZP“).

Pojmem odborová organizace se rozumí základní organizace OS Je organizační jednotkou Odborového svazu s přiznanou právní subjektivitou.

Tuto organizaci zaměstnavatel uznává jako zástupce všech zaměstnanců zaměstnavatele a jako

partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.
Vykonavatelem právní subjektivity ZO OS je výbor základní organizace OS (v
textu dále „VZO OS“).
V textu je kolektivní smlouva zkráceně označována „KS“.

A2. LEGISLATIVNÍ SOULAD

Tuto kolektivní smlouvu uzavírají obě smluvní strany v souladu se zákonem.
Kolektivní smlouva je neplatná v částech, které jsou v rozporu s právními předpisy.
Odchylná úprava práv týkajících se mzdových, popřípadě ostatních, práv v pracovněprávních
vztazích dle této KS nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákon nebo vnitřní
předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

A3. ZÁKAZ DISKRIMINACE

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich
pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité
hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy
pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení,
členství nebo činnosti v politických stranách, hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích,
národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, a
rodinného stavu nebo povinností k rodině.

Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro
to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon
této práce nezbytný.

Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu
jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování lidské důstojnosti.

A4. ROZSAH PLATNOSTI A ÚČINNOSTI

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, přičemž výpovědní doba činí šest
měsíců a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po jejím doručení účastníku kolektivní
smlouvy. Kolektivní smlouvu je však možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její
účinnosti.

A5. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci budou řešeny kolektivním
vyjednáváním. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o
kolektivním vyjednávání a ustanoveními této KS.

Kolektivní smlouva nemůže být po dobu její platnosti vypovězena ani jednou ze smluvních stran.
Kterákoliv ze smluvních stran této KS může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění KS.

O návrhu je druhá strana povinna jednat. K navrženému jednání je druhá strana povinna přistoupit
neprodleně, nejpozději však do 7 kalendářních dnů od doručení návrhu na změnu nebo doplnění
této KS.

Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, které ji podepsaly a rovněž pro jejich
případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny organizační jednotky zaměstnavatele.

A6. VZTAH ODBORŮ, ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCŮ

- 1) Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo svobodného odborového sdružování
zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti, prováděné podle právních předpisů a
této kolektivní smlouvy. Odborová organizace prohlašuje, že bude podporovat všechna
odůvodněná opatření zaměstnavatele k zabezpečení jeho rozvoje. Obě smluvní strany vyjadřují
svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír. Ta tímto účelem se
zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt a tímto způsobem řešit i vzájemné spory.
- 2) Základní organizace má zejména **práva** vykonávat své kontrolní pravomoci, dané mj. ZP, a dále
vyžadovat podílení se na pravomocích určených na základě zákona a této kolektivní smlouvy.
- 3) **Závazky ZO OS**
podílet se a přispívat k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci za
předpokladu, že budou plněna ustanovení této kolektivní smlouvy zaměstnavatelem,

- organizovat svou práci tak, aby bylo dosaženo plnění ustanovení této KS a pracovněprávních předpisů,
zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání VZO OS k řešení záležitostí společného zájmů,
garantovat povinnosti členů VZO OS zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele.
v případě neplnění KS ze strany ZO OS musí VZO OS podat zaměstnavateli patřičné vysvětlení
vhodným způsobem na náklad zaměstnavatele informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- 4) Volení členové odborové organizace, tj. členové VZO OS, kteří mají právo spolurozhodování se zaměstnavatelem, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku poté, nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu VZO OS ukončit s nimi pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením.
- 5) Jmenovitý seznam těchto osob předá VZO OS zaměstnavateli nejpozději do tří dnů ode dne podpisu této KS. Ve lhůtě tří dnů rovněž VZO OS nahlásí zaměstnavateli případné změny tohoto seznamu (např. z důvodu volby).

A7. ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel se zavazuje:

Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.

Vytvářet pro činnost odborové organizace materiální a organizační podmínky stanovené obecně závaznými předpisy a touto KS.

Jednat s odborovou organizací o uzavření KS a její případné změně.

Ve vztahu k odborové organizaci respektovat její práva na spolurozhodování, projednávání a informace o záležitostech vymezených obecně závaznými předpisy a touto KS.

Poskytovat pověřeným zástupcům ZO OS v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro výkon zákonem vymezených a touto kolektivní smlouvou dále dojednaných práv odborové organizace.

Potřebné informace poskytovat vždy před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců než 5.

Zaměstnavatel se zavazuje předkládat odborům formou e-mailu jedenkrát měsíčně, a to vždy nejpozději do 5. dne měsíce následujícího, informaci o nově vzniklých pracovních poměrech v tomto členění: jméno a příjmení, středisko, druh práce, doba trvání pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje předkládat odborům formou e-mailu jedenkrát měsíčně, a to vždy nejpozději do 5. dne měsíce následujícího, informaci o případech rozvázání pracovního poměru v tomto členění: jméno a příjmení, středisko, druh práce, způsob a důvod skončení pracovního poměru.

V případě neplnění ustanovení této KS ze strany zaměstnavatele toto neplnění hodnotit jako neplnění pracovních povinností odpovědného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele a z tohoto neplnění dle míry závažnosti vyvodit příslušné pracovněprávní důsledky a o závěrech informovat VZO OS

A8. PRÁVO SPOLUROZHODOVÁNÍ

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi VZO OS a zaměstnavatelem, kdy se k provádění uvedených právních úkonů vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu, jinak je tento právní úkon neplatný.

A9. PRÁVO NA PROJEDNÁNÍ

1) **Projednáváním** se rozumí setkání smluvních stran, při němž se dohodnou stanoviska obou partnerů v předmětné záležitosti a to s dostatečným časovým prostorem před zamýšlenou realizací, aby mohlo být případně zohledněno stanovisko odborové organizace.

2) **Projednáním** se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací

vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

A10. PRÁVO NA INFORMACE

Informováním se rozumí prokazatelné předání nezbytných podkladů, příp. poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

A11. PRÁVO KONTROLY

- 1) VZO OS má právo používat při plnění svých práv i experty a expertní organizace mimo rámec zaměstnanců, za obecných podmínek vstupu do areálu zaměstnavatele.
- 2) **Kontrola plnění kolektivní smlouvy** bude prováděna k datu 30. 6. 2008 a 18. 12. 2008 společně oběma smluvními stranami.
- 3) **Právelem kontroly se rozumí**, že zaměstnavatel předloží kontrolní skupině, jmenované výborem základní organizace, všechny podklady nutné pro kontrolu a zprostředkuje možnost vstupu do kontrolovaných prostorů firmy.
- 4) Zaměstnavatel projedná výsledky kontrol ve svých orgánech a závěry projedná s VZO OS V případě, že budou prokazatelně zjištěny negativní jevy, zajistí zaměstnavatel neprodleně nápravu.

A12. MATERIÁLNÍ A ORGANIZAČNÍ ZAJIŠTĚNÍ ČINNOSTI ZO OS

Zaměstnavatel se zavazuje spolupůsobit při utváření vhodných podmínek pro činnost odborové organizace. Za tímto účelem se zaměstnavatel s odkazem na znění ust. § 277 ZP zavazuje ZO OS na svůj náklad:

přispívat podle ust. § 277 ZP na nezbytné náklady a údržbu poskytovaných místností ZV odborů v budově na adrese..... Tato částka nepřesáhne- Kč.

v souladu s ust. § 146 písm. c) zákoníku práce prostřednictvím mzdové účtárny z mezd členů odborů srážet členské příspěvky. Vést účetní evidenci o srážení členských příspěvků a zasílat sražené částky na příslušný účet odborové organizace. Předat měsíčně evidenci o sražených příspěvcích VZO OS pro zaevidování příspěvků do evidenčních štítků členů. VZO OS je povinen zajistit pro srážení příspěvků písemný souhlas zaměstnance, který je členem odborové organizace. Dále bude poskytovat rekapitulaci sražených členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu FO dle ZDP.

poskytovat neuvolněným členům VZO OS pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu jejich funkce, k účasti na jednání, pořádaných VZO OS, školeních, k provádění nutných administrativních a technických činností.

pro služební návštěvy ZO OS platí pro vstup do areálu zaměstnavatele stejné předpisy jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.

pro pověřené funkcionáře odborové organizace a členy VZO OS neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele stanovené pro zaměstnance předpisy zaměstnavatele.

umožní na svůj náklad konání voleb do výboru ZO OS zaměstnancům, členům OS, včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 2 hodiny ročně. O umožnění voleb požádá VZO OS nejpozději 15 dnů před konáním voleb.

A13. OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST, RUŠENÍ PRACOVNÍCH MÍST

Zaměstnavatel se zavazuje usilovat o co nejmenší rušení pracovních míst.

Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v organizaci zaměstnavatele dříve, než toto volné pracovní místo bude nabídnuto novému zájemci mimo okruh stávajících

zaměstnanců.

B. Personální záležitosti

B1. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- 1) Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, před započítáním výkonu práce. Pracovní smlouva bude uzavřena v písemné formě.
- 2) **Pracovní smlouva musí obsahovat tyto podstatné náležitosti:**
 - jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele,
 - blíže vymezení a označení druhu práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, podle povahy práce s uvedením požadovaných pracovních činností,
 - jasně vymezené místo výkonu práce,
 - den nástupu do práce,
 - údaj o stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,
 - další podmínky, na kterých mají účastníci zájem,
- 3) Zkušební doba může být sjednána v maximální délce 3 měsíců a musí být sjednána písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy předá v den vzniku pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci.

B2. KVALIFIKACE A REKVALIFIKACE

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace v těchto případech:

- a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
- b) jedná-li se o rekvalifikaci zaměstnance pro potřeby zaměstnavatele,
- c) jedná-li se o získání nebo zvýšení kvalifikace z důvodu změny pracovního poměru pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem,
- d) jedná-li se o získání, zvýšení nebo zachování kvalifikace odborového funkcionáře pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn. V těchto případech poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy a ostatních nákladů souvisejících se zvyšováním kvalifikace (cestovné, odborná literatura, školné, apod.) s tím, že bližší podmínky budou obsaženy v příslušné dohodě o zvyšování kvalifikace.

B3. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- 1) Pracovní poměr lze ukončit jedině ze zákonem stanovených důvodů a za podmínek stanovených v této KS.
- 2) Zaměstnancům, kteří obdrželi od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a), b), c) ZP (organizační důvody), přísluší odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

C. SOCIÁLNÍ OBLAST

C1. PRACOVNÍ DOBA

- 1) Délka pracovní doby ve společnosti činí nejvýše 40 hodin týdně.
- 2) U všech zaměstnanců ve firmě je začátek a konec pracovní doby včetně pracovní přestávky stanoven takto:

6.30 - 15.00

- 3) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité doby práce. Poskytnutá přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.
- 4) Ve společnosti může být uplatňována v souladu se ZP pružná pracovní doba. Podrobnosti pružné pracovní doby vymezuje Pracovní řád.
- 5) Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel umožní zaměstnanci dohodnout kratší pracovní dobu.
- 6) Práce přesčas může být nařízená jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a ve dnech pracovního klidu.
- 7) Nařízená práce přesčas nesmí činit u zaměstnance více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a více než 150 hodin v kalendářním roce. Nad limit 150 hodin ročně může zaměstnavatel se

zaměstnancem práci přesčas dohodnout, ale pouze v rámci průměrného limitu 8 hodin týdně do maximálního celkového rozsahu 416 hodin v kalendářním roce. Smluvní strany se dohodly v souladu s ust. § 96 odst. 4 ZP, že v období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je stanoveno na kalendářní rok 2008.

- 8) Smluvní strany shodně deklarují, že práci přesčas ve smyslu ust. § 93 ZP práce je pouze taková práce, která je předem nařízena vedoucím nebo konána s jeho výslovným souhlasem a je vždy předem doložena vyplněným formulářem „Příkaz/hlášenka k přesčasové práci". Ostatní pobyt na pracovišti nad rámec měsíčního fondu pracovní doby se nepovažuje za výkon práce a není za něj poskytována ani mzda ani příplatek za práci přesčas. Uvedený formulář následně tvoří přílohu píchací karty. Bez splnění těchto podmínek zaměstnavatel neposkytne mzdu za práci přesčas ani příplatek za práci přesčas.

C2. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Nárok zaměstnanců na dovolenou se zvyšuje o 1 týden nad nárok, vyplývající ze zákoníku práce. Celozávodní dovolená byla pro rok 2008 stanovena od 29. 12. 2008 do 31. 12. 2008. Změna těchto termínů může být provedena pouze po dohodě se ZO OS

- 3) Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavatelům trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů v kalendářním roce, pokud na ně má nárok, z toho alespoň dva týdny vcelku.
- 4) Čerpá-li zaměstnanec dovolenou z vlastního podnětu, považuje se za určení čerpání dovolené zaměstnavatelem podepsání příslušné píchací karty.

C3. PRACOVNÍ VOLNO

Každý zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v délce stanovené ZP, příp. nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

C4. ZDRAVOTNÍ PÉČE

Zaměstnavatel ve spolupráci se smluvním zdrav. zařízením zajistí vstupní prohlídky zaměstnanců a tyto prohlídky uhradí.

Zaměstnavatel ve spolupráci se smluvním lékařem umožní a uhradí preventivní prohlídky zdravotního stavu zaměstnanců pro posouzení jejich zdravotní způsobilosti k pracovní činnosti nejméně 1x za 2 roky trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance včas s termíny prohlídek a jejich časovým rozpětím.

C5. ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ

Obě smluvní strany se shodují na tom, že důležitou formou péče o zdraví a spokojenost zaměstnanců je zabezpečení kvalitní teplé stravy a občerstvení.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v průběhu pracovní doby v areálu a.s. a poskytne na rok 2008 příspěvek na stravování pro zaměstnance ve výši 55 % ceny obědů. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům trvale zařazeným v odpoledních a nočních směnách a za práci ve dnech pracovního klidu stravenky náhradního stravování, vždy na základě seznamu zpracovaného příslušným vedoucím.

C6. SOCIÁLNÍ VÝPOMOC PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE

Jednorázové odškodnění pozůstalých je upraveno v ust. § 378 ZP.

C7. ODMĚNY PŘI VÝZNAČNÝCH ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH

Zaměstnavatel na základě návrhu příslušného vedoucího bude přiznávat zaměstnanci odměnu při význačných životních výročích. Podmínkou je, že zaměstnanec podává dlouhodobě kvalitní pracovní výkon.

Při prvním odchodu do starobního důchodu (i předčasného) a plného invalidního důchodu, peněžní odměnu ve výši,- Kč. Podmínkou přiznání odměny je:

- alespoň pět let nepřetržitě trvajících pracovní poměr
- výpověď ze strany zaměstnance nebo jím navržená dohoda, kdy jediným důvodem skončení pracovního poměru bude odchod do důchodu.
- Při nepřetržitém pracovním poměru v podniku v délce

- **20 let**-- Kč
- **30 let**-- Kč
- Předávání odměn při pracovních a životních jubileích bude prováděno pokud možno vždy k datu jubilea, nejpozději však do třiceti dnů od tohoto data. Předávání odměny se uskuteční u ředitele společnosti zpravidla za účasti příslušného vedoucího.

C8. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, přispívat částkou, - **Kč měsíčně**. Příspěvek zaměstnavatele nenáleží osobám činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, osobám dlouhodobě uvolněným k výkonu veřejné funkce a ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené.

D. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ ZAMĚSTNANCŮ

D1. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (dále jen „BOZP“)

Zaměstnavatel projednává s odborovým orgánem všechny otázky týkající se BOZP a životního prostředí (tj. činnosti zaměstnavatele, které ovlivňují životní prostředí).

D2. KONTROLA

Odborový orgán má právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u zaměstnavatele.

D3. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je povinen soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP a životního prostředí - vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o negativních účincích na zdraví zaměstnanců a činit opatření k jejich ochraně, zejména:

Zpracovat kvalifikované posouzení (zhodnocení) všech profesionálních rizik v organizaci tak, aby bylo zřejmé o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, co je jejich zdrojem (příčinou) a kolika zaměstnanců se týká.

Odstraňovat profesionální rizika, případně minimalizovat jejich intenzitu a dobu působení na zaměstnance - zabezpečit realizaci opatření vyplývajících z hodnocení rizik.

Konkrétním, termínovaným technickým a organizačním opatřením k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a zdravého pracovního i životního prostředí.

Poskytováním vhodných ochranných prostředků podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s používáním přidělených ochranných prostředků a udržovat je ve (funkčním) stavu.

Poskytováním mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Zaměstnavatel zajistí čištění pracovních oděvů poskytovaných jako OOPP

Vybavit všechna pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci podle současných zdravotních doporučení, včetně prostředků umožňujících přivolat zdravotní službu.

3) Vypracovat systém výchovy všech zaměstnanců v BOZP.

4) Vypracovat systém kontroly stavu BOZP a životního prostředí.

5) Další opatření k prevenci rizik, především:

- zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení nebo poškození jeho zdraví závisí i na včasné zásahu nebo pomoci spoluzaměstnanců.
- nezavádět nové technologie, přípravky a pracovní postupy pokud k nim nejsou známá toxikologická data a posudek orgánů hygienické služby.
- snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácením doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven - přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími škodlivinami, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů.
- zajištění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých

podmínkách provozu, při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň faktorů negativně ovlivnit.

- stanovení zásad i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci na pracovištích.

D4. ŠETŘENÍ PŘÍČIN PRACOVNÍCH ÚRAZU A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

- 1) Zaměstnavatel přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření v žádném případě nesmí provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého.
- 2) Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném, těžkém nebo hromadném pracovním úrazu úraz ihned ohlásil metodickému pracovišti OS v, a aby zápisy o výsledku zjištění příčin zaslal tamtéž.

D5. PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÝCH ORGÁNU V BOZP A ŽIVOTNÍM PROSTŘEDÍ

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřenému zástupci odborového orgánu na úseku BOZP a životního prostředí pro jeho činnost a pro jeho školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy v maximální délce 40 hodin ročně. Rovněž mu poskytne prostředky k výkonu funkce včetně právních a ostatních předpisů.
- 2) Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborového orgánu pro jejich činnost v oblasti BOZP a životního prostředí.

E. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ

E1. PRACOVNÍ ŘÁD

Zaměstnavatel je povinen upravit a vydat pracovní řád, ve kterém budou v souladu s pracovními předpisy blíže rozvedena ustanovení ZP a kolektivní smlouvy.

Vydání a případné změny a doplňky pracovního řádu podléhají předchozímu schválení VZO OS

.....

F. MZDOVÁ ČÁST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

F1. ÚČEL A OBSAH

Účelem a obsahem této části smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, týkajících se mzdových nároků zaměstnanců v souladu se ZP.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci předem sjednanou mzdu bez ohledu na ekonomickou situaci své firmy. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy.

Mzdový systém v organizaci zaměstnavatele nesmí být v rozporu se zásadami pro odměňování dohodnutými v této kolektivní smlouvě.

F2. MZDOVÝ VÝVOJ

- 1) Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel zajistí nárůst mezd s přihlédnutím k platnému mzdovému předpisu, který tvoří nedílnou součást a přílohu čís.1 této smlouvy.
- 2) Realizace mzdového nárůstu bude zabezpečena od 1. 1. 2008 plošným navýšením tarifů všech zaměstnanců takto:
Poznámka: doplnit individuálně !
- 3) Další navýšení mezd, při pozitivním ekonomickém vývoji společnosti, provede zaměstnavatel individuálně v průběhu roku 2008, zejména formou mzdových úprav, udělováním mimořádných odměn apod. s cílem takto vyplatit cca 3 % z plánovaného ročního objemu mezd.

F3. OBJEM MZDOVÝCH PROSTŘEDKŮ

Před dalším sjednáváním kolektivní smlouvy nebo její změně poskytne zaměstnavatel VZO OS informaci o výchozím objemu mzdových prostředků, struktuře jeho rozdělení jak z hlediska příslušných kategorií zaměstnanců, tak z hlediska uplatněných mzdových forem.

F4. MZDA PŘI REKVALIFIKACI

- 1) Rekvalifikace zaměstnance organizovaná zaměstnavatelem jako součást opatření vyplývajících z organizačních změn se považuje za překážku v práci na straně organizace podle ust. § 110 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zaměstnanci je poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku na jeho původním pracovišti po celou dobu trvání rekvalifikace.
- 2) Při rekvalifikaci na pracovišti se poskytuje zaměstnanci mzda podle skutečně vykonávané práce a doplatek do průměrného výdělku po dobu písemně stanovené délky rekvalifikace.

F5. MZDA ZA PRÁCI PŘESČAS

- 1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek neméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- 2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek výše uvedený.
- 3) Nejvyšší rozsah přesčasové práce, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, činí dle dohody smluvních stran 8 hodin týdně a 150 hodin ročně.

F6. MZDA A NÁHRADA MZDY ZA SVÁTEK

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Výčet svátků je uveden v zák. č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

F7. MZDA ZA PRÁCI V SOBOTU A V NEDĚLI

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Zvýšení mzdy přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci v sobotu a v neděli poskytnuto náhradní volno.

F8. MZDA A NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJI A DALŠÍCH PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

- 1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku, v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Byl-li zaměstnanec převeden na jinou práci s jeho souhlasem, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku.
- 2) Nemůže-li zaměstnanec vykonávat práci z vážných důvodů na straně zaměstnavatele, bude se postupovat takto:
 - a) přeřazení na jiné pracoviště v rámci stejného druhu práce (příslušný vedoucí předem projedná se zaměstnancem důvod přeřazení a délku jeho trvání),
 - b) převedení na jinou práci.

Postup podle písm. b) předpokládá předchozí dohodu se zaměstnancem.

F9. ODMĚNA ZA PRACOVNÍ PĚHOTOVOST

Za dobu pracovní pohotovosti (kterou se rozumí ve smyslu ust. § 78 odst. 1 písm. h) ZP doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v

případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn), přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovost může být jen **na jiném místě** dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna dle odst. 1 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

F 10. MZDA A PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V ODPOLEDNÍ SMĚĚ

Zaměstnancům trvale zařazeným ve dvousměnném a třisměnném provozu za práci v odpolední směně přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši, - Kč za každou odpracovanou hodinu. Za odpolední směnu se nepovažuje směna odpracovaná v sobotu, neděli nebo ve státem uznaný svátek.

F 11. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOCI

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům za práci v noci příplatek, - Kč za každou hodinu odpracovanou v době mezi 22. a 6. hodinou.

F12. SPLATNOST MZDY A VÝPLATNÍ TERMÍN

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do 12. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku.

G) STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění KS ohledně neplnění závazků, ze kterých vznikají nároky zaměstnancům, řeší zaměstnavatel a VZO OS
Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo vyřešení sporu do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnanci, sdělí mu nadřízený tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené ze zástupců zaměstnavatele a VZO OS podle odst. 4 této části KS.

Postupem podle bodu 1) a 2) není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky soudní cestou.

H) VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Zaměstnavatel i odbory si zabezpečí vydání KS na rok 2008 v potřebném počtu na své náklady. VZO OS zajistí, aby všichni zaměstnanci byli do 15 dnů od podpisu této KS s touto KS seznámeni a informováni o tom, kde ji mají k dispozici.

Zaměstnavatel seznámí VZO OS s okruhem funkcí, u kterých bude uplatněna individuální manažerská smlouva.

I) ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Kolektivní smlouva je platná podpisem oprávněných zástupců obou smluvních stran s účinností dle článku A.4.

Veškeré změny této kolektivní smlouvy lze činit pouze formou jejího dodatku, podepsaného oběma smluvními stranami.

V souladu s ust. § 305 odst. 1 ZP přenášejí odbory na zaměstnavatele oprávnění vydávat vnitřní předpisy, přičemž odbory budou s těmito předpisy nebo jejich případnými změnami vždy předem seznámeny.

Datum a místo:

Za zaměstnavatele:

Za ZO OS