

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na roky 2024 - 2027

Základní organizace OS Stavba České republiky

SEEIF Ceramic, a.s. Rájec-Jestřebí

IČ: 670 28 276

Spešovská 243, 679 02 Rájec-Jestřebí

Základní organizace OS KOVO

závod 3 - VÍTKOVICE

IČ: 146 16 653

Ruská 111, 703 00 Ostrava-Vítkovice

na straně jedné

a

SEEIF Ceramic, a.s.

Rájec-Jestřebí, Spešovská 243, PSČ: 679 02

IČ: 283 07 372

zapsána v obchodním rejstříku krajského soudu v Brně, oddíl B, vložka 5701

na straně druhé

uzavírají tuto Kolektivní smlouvu:

OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY:

A. Předmět kolektivní smlouvy, rozsah platnosti	2
B. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborových organizací.....	2
C. Pracovněprávní spory	5
D. Pracovněprávní vztahy.....	6
1. Pracovní podmínky a ochrana proti diskriminaci	6
2. Pracovní doba	8
3. Práce přesčas.....	9
4. Noční práce.....	10
6. Dovolená	11
7. Překážky v práci.....	11
8. Ukončení pracovního poměru.....	12
E. Zaměstnanost	14
F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování.....	15
G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí.....	21
H. Péče o zaměstnance	24
I. Závěrečná ustanovení.....	25

A. Předmět kolektivní smlouvy, rozsah platnosti

Článek 1

Předmětem Kolektivní smlouvy je stanovení a upřesnění podmínek, týkajících se pracovněprávních vztahů, mzdových, sociálních a dalších nároků zaměstnanců, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Smlouva dále upravuje práva a povinnosti smluvních stran a způsob jejich spolupráce.

Článek 2

Smlouva je závazná pro smluvní strany a subjekty které zastupují, tj. zaměstnavatele a jejich právní nástupce, jejich zaměstnance, příslušné odborové orgány a jejich právní nástupce. Smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2027.

Zaměstnavatelem se rozumí: **SEEIF Ceramic, a.s.**

Odborovými orgány jsou: **ZO OS Stavba ČR, SEEIF Ceramic, a.s.
Rájec-Jestřebí**

**ZO OS KOVO závod 3 – VÍTKOVICE
Ostrava-Vítkovice**

B. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborových organizací

Článek 3

- a) Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.
- b) Odborové organizace se zavazují poskytovat zaměstnavateli součinnost k zajištění sociálního smíru, spolupracovat při prosazování opatření ke zvýšení ekonomických výsledků zaměstnavatele jako předpokladu pro realizaci vzájemných závazků sjednaných touto Smlouvou.
- c) Odborové organizace se zavazují aktivně působit na své členy i ostatní zaměstnance k dodržování pracovněprávních předpisů, zejména na úseku BOZP a povinností zaměstnanců stanovených v § 301 ZP.
- d) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb příslušných odborových orgánů. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat, podle svých možností a v přiměřeném rozsahu, místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- e) Členové orgánu odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- f) Odborové orgány se zavazují organizovat svoji činnost tak, aby, pokud možno, nenarušila pracovní dobu.

Článek 4

- a) Zaměstnancům přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, podle § 203 odst. 2 písm. a), bod 1 ZP a k výkonu jiné odborové činnosti, tj. k účasti na Schůzích a konferencích, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- b) Zaměstnancům přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- c) Vrátili-li se do práce zaměstnanec po skončení výkonu odborové funkce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci, případně ukončit s ním pracovní poměr dohodou nebo v souladu s ust. § 52 odst. c) ZP.
- d) Odborový orgán, pro který byl krátkodobě uvolněný zaměstnanec činný nebo z jehož podnětu byl uvolněn, je povinen uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy, pokud se nedohodnou na upuštění náhrady. Úhrada se neposkytuje, jestliže zaměstnanec, po souhlasu zaměstnavatele, nahradí zmeškanou práci nebo v případě, že uvolnění bezprostředně souvisí s činností zaměstnavatele.

Článek 5

- a) Zaměstnavatelé umožní funkcionářům a zaměstnancům OS, za účelem plnění jejich povinností, vstup na svá pracoviště po předchozím ohlášení příslušnému zástupci zaměstnavatele.
- b) K plnění těchto povinností zaměstnavatelé poskytnou potřebné informace, konzultace a podklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání.
- c) Členové odborové organizace, funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu § 276 odst. 3, 4 ZP.
- d) Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat sociálně-ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti.
- e) Smluvní strany se budou informovat o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům především v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.
- f) Zaměstnavatel je povinen informovat (§ 279 ZP) odborovou organizaci zejména o:
 - 1. vývoji mezd, průměrných mzdách a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - 2. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - 3. převodu podle § 338 ZP,
 - 4. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - 5. pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele, zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - 6. stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - 7. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté, hlavě druhé ZP,

8. zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele čtvrtletně,
 9. při úpravě pracovní doby pro zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné ženy v případě, že o kratší nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby požádají a zaměstnavatel z vážných provozních důvodů s úpravou nesouhlasí,
 10. nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou.
- g) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.
- h) Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.
- i) Odborová organizace má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

Článek 6

a) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací zejména:

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
2. změny organizace práce,
3. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
4. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
5. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
6. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
7. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
8. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
9. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přechodu činnosti zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele podle ust. § 338 až 342 ZP,
10. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106, 108 ZP a v zákoně č. 309/2006 Sb.,
11. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP,
12. rozhodnutí o neomluveném zameškání práce.

b) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Projednání bude dokumentováno zápisem. K projednání poskytne zaměstnavatel odborovému orgánu informace, konzultace a podklady předem nejméně 7 dnů před projednáním.

c) Odborový orgán vhodným způsobem informuje zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

Článek 7

Orgán odborové organizace bude spolurozhodovat se zaměstnavatelem v kromě zákonem stanovených případech a také při stanovení zásad a pravidel užití sociálního fondu – pokud byl vytvořen.

Článek 8

Orgány odborové organizace mají právo kontroly v rozsahu daném ZP, pouze v oblasti dodržování BOZP.

Článek 9

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Odborová organizace bude informovat zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje toto ustanovení. Aktuální seznam členů v době jeho funkčního období musí být sepsán písemně a odevzdaný na personálním oddělení.

Článek 10

Odborový orgán se zavazuje:

1. Podílet se a přispívat k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.
2. Podporovat tvůrčí pracovní klima na pracovišti za účelem zainteresovanosti všech zaměstnanců na rozvoji a dobrém jménu zaměstnavatele.
3. Podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou k racionálnímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům umožňujícím nejen zvýšení výdělkové úrovně, ale i vytváření dalších pracovních příležitostí.

C. Pracovněprávní spory

Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovněprávním sporům řeší článek 11 a článek 12.

Článek 11

Na základě zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (dále jen "Zákon"), účinného od 1. srpna 2023, v návaznosti na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019, o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, vznikla SEEIF Ceramic, a.s. (dále jen "SEEIF") jako povinnému subjektu mj. i povinnost zavést vnitřní oznamovací systém (VOS) k přijímání oznámení, nakládání s ním, ochraně totožnosti oznamovatele a dalších osob, ochraně informací uvedených v oznámení a komunikaci s oznamovatelem.

Článek 12

Pro řešení případných kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany ustavit smířčí orgán. Tímto postupem není dotčeno právo smluvních stran postupovat při řešení kolektivních sporů podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

D. Pracovněprávní vztahy

1. Pracovní podmínky a ochrana proti diskriminaci

Článek 13

- a) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým zajistí pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a ženám také s ohledem na jejich mateřské povinnosti.
- b) 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; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, 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.
- c) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.
- d) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.
- e) Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.
- f) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.
- g) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (odst. c); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.
- h) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

- i) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- j) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.
- k) Shora uvedenou zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele a budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy.
- l) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- m) Obě smluvní strany se zavazují, v rámci svých možností, napomáhat uvádění mezinárodní „Dohody evropských sociálních partnerů o násilí a obtěžování na pracovišti“ do praxe, a to zejména působením v oblasti prevence a důsledného řešení takového jednání ve všech jeho skrytých i otevřených formách s cílem zlepšení mezilidských vztahů na pracovištích.
- n) Pokud zaměstnavatel má k dispozici pracoviště vhodná pro osoby se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, nabídne přednostně tato pracovní místa svým zaměstnancům s odpovídajícím stupněm postižení.
- o) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství a všichni zaměstnanci, kteří budou provádět rizikové práce, byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanci podrobili vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy v případech stanovených orgány státní zdravotní správy. Totéž platí pro výkon činností vymezených zvláštními předpisy.
- p) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařské služby a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby.
- q) Zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Zdravotní prohlídky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel.
- r) Zaměstnavatel je povinen uzavřít, nejpozději v den vzniku pracovního poměru, se zaměstnancem pracovní smlouvu ve smyslu § 34 ZP (popř. dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu a provedení práce).
- s) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:
 1. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 2. bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 3. nárok na délku dovolené na zotavenou, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
 4. údaj o výpovědních dobách,

5. údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
 6. stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.
 7. mimo toho lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.
- t) Informace uvedené v odstavci r) pod body 3., 4., 6. mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovněprávní předpis nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Povinnost písemně informovat zaměstnance se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc.
- u) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží
- v) Zaměstnavatel se zavazuje, že převede zaměstnance na jinou práci, pokud pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku, dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání anebo, dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

2. Pracovní doba

Článek 14

- a) Délka týdenní pracovní doby je stanovena na 37,5 hodin týdně.
- b) Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let je upravena ZP.
- c) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Hromadnou úpravu pracovní doby zaměstnavatel projedná s odborovou organizací.
- d) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na určité období.
- e) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- f) Délka směny nesmí překročit 12 hodin.
- g) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.
- h) V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců uplatňuje zaměstnavatel, po projednání s odborovou organizací, pružnou pracovní dobu na pracovištích, kde to charakter práce dovolí. Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel ve vnitřním předpise a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.
- i) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být

tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

- j) Zaměstnancům, při jejichž práci dochází ke zvlášť silnému znečištění, může být část doby potřebná k osobní očištění po skončení práce započítávána do pracovní doby. Konkrétní podmínky stanoví zaměstnavatel ve vnitřním předpise a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.
- k) Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, další přestávky v práci.
- l) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

3. Práce přesčas

Článek 15

- a) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
- b) Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.
- c) Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- d) Konat práce nad uvedený rozsah lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec.
- e) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- f) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat mladistvé.
- g) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat těhotné zaměstnankyně.
- h) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance, u nichž byla zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.
- i) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance, pokud by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem.
- j) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel nařídit zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok,
- k) Práci přesčas nesmí zaměstnavatel nařídit zaměstnancům s kratší pracovní dobou (podle § 80 ZP).
- l) Práci přesčas je u nich práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. (§78, odst. 1, písm. i ZP).

4. Noční práce

Článek 16

- a) Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22:00 a 6:00 hodinou.
- b) Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP.
- c) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle dvaceti šesti týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.
- d) Noční práci nesmí konat mladiství, s výjimkou podle § 245 odst. 1) ZP.
- e) Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně to platí o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí.
- f) Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci. Dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- g) Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

5. Pracovní pohotovost

Článek 17

- a) Pracovní pohotovost a její rozsah může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne písemně.
- b) Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Maximální rozsah pracovní pohotovosti mimo pracoviště není limitován - § 95 ZP.
- c) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.
- d) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna.

Článek 18

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce:

- a) odpracované směny (§ 78 odst. 1 písm. c) ZP),
- b) práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i), § 93 ZP),
- c) další dohodnuté práce přesčas (§ 93 odst. 3 ZP),
- d) noční práce (§ 94 ZP),

- e) doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 ZP) a vyznačením pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Zaměstnavatel je povinen dále vést evidenci práce konané na pracovištích se zvýšeným ohrožením zdraví (rizikové práce) podle zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy.

6. Dovolená

Článek 19

- a) Dovolená na zotavenou se poskytuje za podmínek stanovených ZP. Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce.
- b) V návaznosti na dohodu mezi odbory a zaměstnavatelem se všem zaměstnancům prodlužuje po odpracování jednoho roku zákonná výměra dovolené o 5 dní víc.
- c) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.
- d) Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.
- e) Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němu trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Čerpání dovolené zaměstnavatel určí plánem dovolených s přihlédnutím na potřeby jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.
- f) Zaměstnavatel může, v dohodě s odborovou organizací, určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům před jejím počátkem alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
- g) Určování a čerpání dovolené se řídí § 218 ZP.

7. Překážky v práci

Článek 20

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se provádí ZP a to:

- a) další dva dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
- b) další dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu příslušných ustanovení ZP,
- c) další tři dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče

nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,

- d) další jeden den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance,
- e) jeden den volna (kromě zákonných nároků, vyplývajících ze ZP a vyhlášky č. 590/2006), zaměstnanci pro účely přestěhování vlastního bytového zařízení (maximálně 1x za rok),
- f) jeden den při narození dítěte manželce (družce).

8. Ukončení pracovního poměru

Článek 21

A. Ukončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li, bez zavinění zaměstnavatele, požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců, v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP.

B. Hromadné propouštění

Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců v souladu s § 62 ZP, je zaměstnavatel povinen:

1. před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci, rovněž je povinen informovat o:
 - a) důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - c) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
 - d) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - e) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců, která lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě;
2. současně písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních shora uvedených, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí odborové organizaci;
3. prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci. Odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce;
4. v případě, že u něj není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace, plnit povinnosti uvedené shora pod body 1., 2., 3. vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká;
5. sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle bodu 3.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle odst. 3. příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

C. Odstupné a rekvalifikace

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné:

1. u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku,
2. u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku,
3. u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku;

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. To však neplatí, pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, které mají za následek, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci.

Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby bude zaměstnanci poskytnuto odstupné ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby, a to i v případě, kdy dohodě nepředcházela výpověď.

D. Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

9. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

Článek 22

Zaměstnavatel bude, podle svých potřeb a možností, pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců zejména zaškolováním, zaučováním, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace a rekvalifikací zaměstnanců. Za tímto účelem zaměstnavatel:

- a) poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školení v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a o rekvalifikaci z důvodů nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo, ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovní úlevy a hmotné zabezpečení se poskytnou v rozsahu stanoveném v § 230 – 235 ZP.
- b) může umožnit studium nebo školení, jedná-li se o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace pro potřeby zaměstnance, pokud to provozní podmínky zaměstnavatele dovolí. V tomto případě zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

E. Zaměstnanost

Článek 23

- a) Zaměstnavatel bude zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.
- b) Zaměstnavatel bude uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce jen v případech, kdy potřebu práce v potřebné specializaci nebo množství nebude možné nebo účelné zajistit zaměstnanci v pracovním poměru.

Článek 24

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle ust. § 2 ZP. Základními pracovněprávními vztahy podle ZP jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Článek 25

Při skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a), b), c), d), e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů lze na základě žádosti zaměstnance odložit splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci po dobu, kdy je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce

Článek 26

Zaměstnavatel, podle svých možností a potřeb, zajistí rekvalifikaci zaměstnanců z důvodů jejich nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo, ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

F. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

Článek 27

Základní zásady

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

Článek 28

Mzdový vývoj

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 reálných mezd.

Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.

Článek 29

Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

- a) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody.
- b) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- c) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- d) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.
- e) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Článek 30

Zařazování zaměstnanců

Podkladem pro zařazování zaměstnanců do příslušného tarifního stupně je, při uplatnění dvanáctistupňového systému, NSP (Národní soustava povolání) a v ní uvedené příklady prací.

Článek 31

Tarifní soustava

Minimální mzdové tarify pro odměňování dělníků (Kč/hodina) platné od 1. 1. 2024, týdenní pracovní režim v 37,5 hodin.

tarifní stupeň							
1	2	3	4	5	6	7	8
126	127	128,5	134	139	144	153	163

Minimální mzdové tarify pro odměňování TH pracovníků (Kč/měsíc), platné od 1. 1. 2024, týdenní pracovní režim v 37,5 hodin.

tarifní stupeň						
8	9	10	11	12	13	14
28.000	29.600	31.650	33.800	36.000	38.000	40.600

Článek 32

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

1. Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
2. Za dobu práce přesčas v pracovním dni přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, ve výši 50 % průměrného výdělku. Případně-li nepřetržitý odpočinek zaměstnanec na sobotu a neděli, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 40 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
3. Pokud mzda zaměstnanec byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, příplatky ke mzdě za přesčasovou práci nenáleží.
4. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle bodu 2.
5. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít.
6. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Článek 33

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne 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.

Přehled svátků	
1. leden Nový rok	Velký pátek
Velikonoční pondělí	1. květen – Svátek práce
8. květen – Den osvobození	5. červenec – Den věrozvěstů Cyrila a Metoděje
6. červenec – Mistr Jan Hus	28. září – Den české státnosti
28. říjen – Den vzniku samostatného státu	17. listopad – Den boje studentů za svobodu a demokracii
24. prosinec – Štědrý den	25. prosinec – 1. svátek vánoční
26. prosinec – 2. svátek vánoční	

- b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- c) 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.

Článek 34 - Příplatky

1. Příplatek za vedení čety

Zaměstnancům, kteří jsou pověřeni řízením a organizováním práce ve volné pracovní četě a sami v ní manuálně pracují, poskytuje organizace příplatek za vedení čety. Pracovní četa je kolektiv složený nejméně ze tří zaměstnanců včetně vedoucího čety.

Příplatek za hodinu práce činí:

četa 3 až 8 členů

4 Kč/hod.

četa 9 a více členů

5 Kč/hod.

Příplatek se neposkytuje vedoucím čet, u nichž vedení a organizace práce čety vyplývá z charakteristiky povolání.

2. Mzda a příplatek organizace poskytovaný na vybraných pracovištích

a) Riziko chemické látky (kapalná pojiva a ucpávkový lak, kategorie 3)

Zpracování kapalných pojiv ve výrobě

10 Kč/hod.

Čerpání, přečerpávání a plnění kapalných pojiv do cisteren, sudů

10 Kč/hod.

b) Prašnost

Příplatek za prašnost se přiznává zaměstnancům kategorie D na přípravě (mlýn). Jedná se o střediska 1111, 1115, 2111 a 3111.

Výše příplatku 10 Kč/hod.

Příplatek za prašnost se přiznává zaměstnancům kategorie D zařazeným z hlediska rizikovosti do 3. kategorie pouze za hodiny, které skutečně odpracují na skládání a třídění na Z01.

Výše příplatku 8 Kč/hod.

c) Vysoce rizikové práce

Havárie pecí 500 Kč/hod.

Oprava pecí 100 Kč/hod.

Oprava pecí (sibral) 300 Kč/hod.

Veškeré příplatky se poskytují pouze za dobu práce strávenou na těchto vyjmenovaných pracovištích. Polouzavřeným prostorem se rozumí takový prostor, který umožňuje dobré provětrání pracoviště buď přirozeným nebo nuceným (umělým) větráním.

d) Příplatek za práci ve vibracích

Příplatek za práci ve vibracích se přiznává zaměstnancům kategorie D zařazeným z hlediska rizikovosti do 3. kategorie pouze za hodiny, které skutečně odpracují s vibračním nástrojem.

Výše příplatku 8 Kč/hod.

Článek 35

Příplatek ke mzdě za noční práci

1. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

2. Noční směnou se pro tento účel rozumí směna od 22:00 do 6:00 hodin. Zařazení zaměstnanců na noční směnu je řešeno § 94 ZP a Kolektivní smlouvou.

Článek 36

Příplatek ke mzdě v odpolední směně

1. Za práci v odpolední směně přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 8 Kč za každou odpracovanou hodinu naplánované směny od 14:00 do 22:00 hodin.

2. Zaměstnancům, kteří pracují v 11hodinových provozních směnách na pracovištích s celodenním provozem, poskytuje organizace příplatek ve stejné výši.

Článek 37

Mzda za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Zaměstnancům v nepřetržitých provozech náleží za práci v sobotu a v neděli v plánované směně příplatek ve výši 50 %.

Článek 38

Odměna za pracovní pohotovost

1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna.
2. Při pracovní pohotovosti, kdy je zaměstnanec připraven mimo pracovní dobu, že bude povolán na pracoviště, přísluší mu odměna ve výši 15 % jeho průměrného výdělku za každou hodinu pohotovosti a jde-li o den pracovního klidu ve výši 25 % jeho průměrného výdělku za každou hodinu pohotovosti.
3. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Článek 39

Mzda při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu:

1. pozbyl-li zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
2. nesmí-li, podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
3. koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
4. jestliže je to nutné, podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
5. jestliže zaměstnavatel převede zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

V případech uvedených v odst. 2., 4. a 5 přísluší zaměstnanci po dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. (§ 139 odst. 1 písm. a) – c) ZP).

Článek 40

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- a) 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 ve výši 80 % průměrného výdělku.
- b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.
- c) Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Článek 41

Mzdové formy

V průběhu kolektivního vyjednávání jsou předmětem projednávání mzdové formy a další pohyblivé složky mzdy.

Článek 42

Doplňkové mzdové formy

Bonus za produktivitu - účast zaměstnance na výsledku firmy. Při splnění stanovených podmínek bude vyplaceno měsíčně každému zaměstnanci bonus za produktivitu ve výši 2.000 Kč.

Článek 43

Množství práce a pracovní tempo

- a) Zaměstnavatel je povinen, při určení množství požadované práce a pracovního tempa, vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo lze stanovit též normou spotřeby práce.
- b) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce a), popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.
- c) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel a projedná s odborovou organizací.

Článek 44

Odměny k životním a pracovním výročím

a) Odměny při pracovních výročích

Při pracovních výročích se poskytují finanční odměny podle délky nepřetržité doby odpracované v bývalých společnostech a v SEEIF Ceramic a.s. takto:

Odpracovaná doba	Finanční odměna
za 10 let	4.000 Kč
za 15 let	5.000 Kč
za 20 let	6.000 Kč
za 25 let	7.000 Kč
za 30 let	8.000 Kč
za 35 let	9.000 Kč
za 40 let	10.000 Kč
za 45 let	10.000 Kč

b) Odměny při životních jubileích

Při životních jubileích 50 let se poskytuje odměna až do výše 5.000 Kč.

Při životních jubileích 60 let se poskytuje odměna až do výše 7.000 Kč

Podmínkou pro obdržení odměny je minimálně 10 let odpracovaných v SEEIF Ceramic, a.s. a u jeho právních předchůdců.

Návrh předkládá mzdová účetní vedoucímu zaměstnanci, schvaluje generální ředitel.

c) Odměny při odchodu do důchodu

Při odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu odměna až do výše 15.000 Kč. Návrh předkládá personálnímu oddělení vedoucí zaměstnanec, schvaluje generální ředitel.

G. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

Článek 45

Zaměstnavatel se zavazuje soustavně vytvářet podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce a za tím účelem bude projednávat s odborovou organizací všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vytvoří, v dohodě s odborovou organizací, účinný systém BOZP a zabezpečí jeho realizaci. Systém musí obsahovat zejména:

1. program výchovy a vzdělávání všech zaměstnanců v oblasti BOZP, včetně zajištění naplnění seznamovací povinnosti ve smyslu platných právních předpisů,
2. zhodnocení všech profesionálních rizik u zaměstnavatele a konkrétní opatření k jejich předcházení, odstranění, příp. k omezení jejich působení s cílem minimalizace ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
3. kontrolu stavu BOZP zejména:
 - a) zajištění pravidelných kontrol, revizí, údržby a oprav strojů a zařízení v předepsaných lhůtách (vlastní regulativ),
 - b) zajištění vhodnosti a nezávadnosti strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a náradí pro příslušné práce ve smyslu příslušného právního předpisu,
 - c) zajištění zvláštní odborné způsobilosti obsluhy tam, kde je to právním předpisem stanoveno,
 - d) umístění odpovídajících bezpečnostních značek a zavedení signálů poskytujících informace nebo instrukce týkající se BOZP včetně seznámení zaměstnanců,
 - e) zajištění uspořádání a vybavení pracovišť a pracovního prostředí tak, aby pracovní podmínky zaměstnanců odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům,
 - f) dodržování zákazů některých prací,
 - g) organizování prací a pracovních postupů podle právního předpisu,
4. konkrétní odpovědnost všech zaměstnanců za plnění úkolů a povinností v oblasti BOZP; při jejich neplnění se uplatní snížení pohyblivé složky mzdy až po její odnětí,
5. způsob šetření příčin pracovních úrazů v souladu s platným právním předpisem a uplatnění opatření zabraňující jejich opakování,
6. způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich projednávání v odškodňovací komisi, která bude k tomuto účelu ustavena:
 - a) závěry komise musí být projednány s odborovou organizací a písemně budou oznámeny postiženému nebo pozůstalým, a to do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu, resp. ohlášení nemoci z povolání, příp. ode dne, kdy se zaměstnavatel o vzniku úrazu dozvěděl,

- b) v případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při léčení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ponese náklady v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel,
 - c) při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se sjednává, že zaměstnavatel bude za rozhodné období považovat předchozí kalendářní rok, pokud to bude pro zaměstnance výhodnější,
7. seznam prací a profesí, u kterých bude nutno zjišťovat zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu jejich práce, včetně termínů předepsaných preventivních lékařských prohlídek,
 8. seznam pracovišť, pracovních činností a podmínek (regulativ) pro věcné poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, včetně pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů hrazených zaměstnavatelem,
 9. seznam prací a pracovišť zakázaných ženám, těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým zaměstnancům,
 10. seznam zaměstnanců provádějících rizikové práce, včetně vedení evidence jejich expozice a termínů stanovených lékařských prohlídek,
 11. vnitropodnikový předpis pro poskytování ochranných nápojů ve smyslu Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění,
 12. způsob účinné kontroly zaměstnanců, kteří pracují osamoceně; zejména nepřipustí, aby bez přítomnosti další osoby prováděli práce, u nichž to předpisy přímo zakazují (např. práce ve stavebních jámách, rýhách, studnách, zásobnících, ve výškách, sváření v místech s nebezpečím výbuchu nebo požáru),
 13. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit dodržování hygienických zásad při rozdělování OOPP a zajišťovat jejich čištění, dezinfekci a oprav na svůj účet tak, aby je zaměstnanec měl pro výkon příslušné práce k dispozici v čistém a funkčně nezávadném stavu,
 14. Zaměstnavatel je povinen zabezpečovat mycí, čistící a desinfekční prostředky bezplatně podle zpracovaného regulativu a po dohodě s odborovou organizací.
 15. U smrtelných a závažných úrazů ohlásí zaměstnavatel událost svazové inspekci bezpečnosti práce; za závažný se pro tyto účely považuje úraz, kdy poškození zdraví vyžaduje hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů (§ 4 odst. 1 písm. c) Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.),

Článek 46

- a) Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci vysílanému na pracovní cestu do zahraničí informaci o možnosti připojištění bez ohledu na to, zda připojištění bude hradit zaměstnavatel či zaměstnanec.
- b) Veškeré náklady, související s pracovním úrazem nebo s pracovní neschopností, vzniklé v souvislosti s plněním pracovních úkolů v zahraničí nebo v přímé souvislosti s nimi, které nebude hradit pojišťovna (např. převoz nemocného, pobyt zaměstnance v nemocnici aj.), uhradí v rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel v plné výši z vlastních zdrojů nebo z plnění pojišťovny, u které zaměstnanec pojistil. Ustanovení se nevztahuje na případy, kdy k pracovnímu úrazu nebo k pracovní neschopnosti došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek nebo porušením předpisů BOZP, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány (§ 270 odst. 1 písm. a), b) ZP).
- c) Zaměstnavatel může sjednat pro zaměstnance pojištění léčebných výloh při pracovní cestě do zahraničí včetně pojištění v případě úrazu v zahraničí.

- d) Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout plnění uvedená v § 271g – 271j ZP.
- e) Jednorázové odškodnění ve stejné výši jako manželovi přísluší i druhu, který žil s poškozeným a společně uhrazovali náklady své potřeby.
- f) Zaměstnavatel poskytne v případě pracovního úrazu s trvalými následky vedoucími ke snížení výdělkových možností zaměstnance:
1. v případě, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance, jednorázový příspěvek až do výše 50.000 Kč,
 2. v případě, že k úrazu došlo spoluzaviněním zaměstnance, jednorázový příspěvek v procentuální výši z částky pod bodem 1. podle míry spoluzavinění, minimálně 10.000 Kč.
- Jednorázový příspěvek se neposkytne v případě, kdy k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků nebo porušením předpisů BOZP, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého (§ 270 odst. 1, písm. a) a násl. ZP).
- g) Při práci, která má charakter práce rizikové, v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., nebo jiným právním předpisem, musí být během práce zařazeny bezpečnostní přestávky. Počet bezpečnostních přestávek a jejich délka se upravuje podle charakteru práce a pracovních podmínek. Po dobu bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec exponován rizikovým faktorem překračujícím hygienické limity.

Článek 47

V rámci kontroly nad stavem BOZP zaměstnavatel umožní pověřeným funkcionářům OS (ZO a svazové inspekci bezpečnosti práce) v součinnosti se zástupci zaměstnavatele:

- a) Řádně ohlášený vstup na pracoviště zaměstnavatele a poskytne jim veškeré potřebné informace včetně listinných podkladů týkající se BOZP (§ 321 a 322 ZP).
- b) Prošetřovat všechny stránky BOZP, případně umožní přizvat na náklady odborové organizace nebo státu v souladu s ustanovením ZP externí odborné poradce nebo odborné organizace, které provádějí měření rizikových faktorů v pracovním prostředí, zejména je-li to nezbytné pro zjištění příčin smrtelných a závažných pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiného poškození zdraví z práce.
- c) Účast při provádění prověrek BOZP a kontrol prováděných na tomto úseku státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů v pracovním prostředí.

Článek 48

Zaměstnavatel provede neméně 1x ročně za účasti odborové organizace, komplexní prověrku stavu bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pracovního prostředí na všech pracovištích; u zjištěných závad stanoví termíny a osobní odpovědnost za jejich odstranění a výsledky závěru realizace prověrky projedná za účasti zástupce odborového orgánu.

Článek 49

Obě smluvní strany se dále zavazují spolupracovat na prevenci snížení počtu pracovních úrazů.

H. Péče o zaměstnance

Článek 50

Zaměstnavatel je povinen vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, zejména zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance v oblasti zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit zdravotní preventivní péči, hygienické, sociální, zdravotní podmínky pro zaměstnance a zavodní stravování podle platných právních předpisů. Odborové organizace budou v těchto oblastech poskytovat podporu konkrétním opatřením zaměstnavatele, případně další součinnost.

Obě smluvní strany ve vzájemné součinnosti zabezpečí kontrolu dodržování platných předpisů v uvedených oblastech.

Článek 51

Sociální programy

- a) Zaměstnavatel se s odborovými organizacemi dohodl na možnosti poskytnutí mimořádné odměny ke mzdě.
- b) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům mechanizmy a dopravu při individuální potřebě zaměstnance za podmínek daných předpisy organizace s cenou sníženou o 50 %.
- c) Zaměstnavatel může podle ekonomické situace přispívat zaměstnancům ze svých prostředků na penzijní připojištění se statním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření, a to do výše maximálně 2.000 Kč měsíčně pro jednoho zaměstnance. Bližší podmínky upraví vnitřní předpis zaměstnavatele.
- d) Zaměstnavatel může poskytnout odborové organizaci účelově vázaný dar ve smyslu § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění, na financování vzdělávání zaměstnanců, sociální, kulturní, zdravotní, tělovýchovné a sportovní činnosti, jehož výše a pravidla čerpání budou dohodnuty v darovací smlouvě.
- e) Zaměstnavatel umožní prodej nadbytečného neupotřebitelného materiálu a majetku zaměstnancům dle platné směrnice GŘ.
- f) Zaměstnavatel poskytuje odměny dárcům krve za každých 20 odběrů ve výši 3.000 Kč, dle dohodnutých pravidel s odborovými organizacemi.

Článek 52

Závodní stravování

- a) Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňově uznatelných nákladů (§ 24 odst. 2 písm. j/ zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění) na provoz vlastního zařízení závodního stravování. Za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů.
- b) Pokud zaměstnavatel nezajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, hradí příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Pro tento účel budou poskytnuty zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč na úhradu jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny.
- c) Příspěvek na závodní stravování: příspěvek je ve výši 55 % ze strany zaměstnavatele (zaměstnanec si hradí 45 %). V současné době zaměstnavatel poskytuje ještě příspěvek z fondu v maximální výši 7 Kč na vydaný oběd.
- d) Zaměstnanci, který pracuje na mimořádné směně v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn (přesčasová práce) v místě pravidelného výkonu práce, budou poskytnuty paušální

cestovní náhrady jako kompenzace zvýšených nákladů, které zaměstnanci vzniknou ve spojitosti s mimořádnou směnou. Dle vnitřní směrnice o cestovních náhradách SEEIF Ceramic, a.s. v platném znění bude zaměstnanci poskytnuta jak paušální náhrada jízdních výdajů, tak i stravné.

Článek 53

Zdravotní péče

Zaměstnavatel smluvně zajistí závodní zdravotní péči podle zákona č.372/2011 Sb. o péči o zdraví lidu, v platném znění.

I. Závěrečná ustanovení

Článek 54

Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivních smluv.

Článek 55

- a) Mzdové a ostatní pracovněprávní nároky, které vznikly z kolektivních smluv jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.
- b) Kolektivní smlouva platí pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele SEEIF Ceramic, a.s.

Článek 56

Dodatky přijaté smluvními stranami k této Smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato Smlouva.

Článek 57

Spory vyplývající z plnění této Smlouvy budou řešeny jednáním smluvních stran s cílem dospět k dohodě v zájmu dosažení sociálního smíru.

Článek 58

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této Smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění:

- a) v případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků,
- b) s výjimkou části F Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování. Toto bude řešeno Dodatkem ke Kolektivní smlouvě a bude projednáváno pro každý rok samostatně.

Při vyjednávání o změnách a doplnění této Smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Veškeré doplnění této smlouvy musí být písemným dodatkem.

Článek 59

Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této Smlouvy, zahájit jednání o uzavření nové Smlouvy na další období.

Článek 60

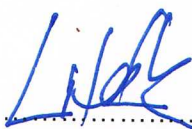
Tato Smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2027, s výjimkou článku 31, která se uzavírá na období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024.

V Ostravě dne 15. 12. 2023

V Ostravě dne 15. 12. 2023

Za zaměstnavatele:

Za odborové organizace:



.....
Ing. Zbyněk Literák
předseda představenstva
SEEIF Ceramic, a.s.



.....
Martina Mokrá
předseda
Základní organizace OS Stavba ČR
SEEIF Ceramic, a.s. Rájec-Jestřebí



.....
Ing. Tomáš Voda
člen představenstva
SEEIF Ceramic, a.s.



.....
Jana Schindlerová
předsedkyně
Základní organizace OS KOVO
závod 3 - Vítkovice