



## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

# VÍTKOVICE ENERGETICKÉ STROJÍRENSTVÍ a.s.

na období od 1. 1. 2023 do 31.12.2028

## **Obsah kolektivní smlouvy:**

A) ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ .....	3
A.1. Účel a rozsah .....	3
A.2. Zákaz diskriminace .....	3
B) ODBORY A ZAMĚSTNAVATEL .....	4
B.1. Základní ustanovení .....	4
B.2. Materiálové a organizační zajištění činnosti odborové organizace .....	4
B.3. Právo spolurozhodování .....	5
B.4. Právo na projednání .....	6
B.5. Právo na informace .....	6
B.6. Právo kontroly .....	7
B.7. Závazky zaměstnavatele .....	7
B.8. Závazky odborové organizace .....	8
C) PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	9
C.1. Vznik pracovního poměru .....	9
C.2. Pracovní doba .....	9
C.3. Dovolená na zotavenou .....	10
C.4. Pracovní volno .....	10
C.5. Odborný rozvoj zaměstnanců .....	11
C.6. Ochrana pracovních míst, rušení pracovních míst .....	11
C.7. Zvýšené odstupné .....	12
D) BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ .....	12
D.1. Péče o zdraví .....	12
D.2. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem .....	13
D.3. Hodnocení stavu BOZP .....	14
D.4. Výchova zaměstnanců .....	15
D.5. Riziková pracoviště a práce .....	15
D.6. Osobní ochranné pracovní prostředky .....	15
D.7. Ochranné a náhradní nápoje .....	15
D.8. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	15
D.9. Opatření ke zlepšení pracovních podmínek .....	15
D.10. Práce ve ztížených pracovních podmínkách při realizaci nových (ojedinělých) prací nebo zvláště nebezpečných činností .....	16
E) SOCIÁLNÍ OBLAST .....	16
E.1. Stravování .....	16
E.2. Pojištění zaměstnanců .....	16
E.3. Náhrada škody při úmrtí zaměstnance .....	16
F) ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ A SPORŮ .....	17
F.1. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům .....	17
F.2. Předcházení sporům z kolektivní smlouvy .....	17
G) ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ .....	17



Akciová společnost **VÍTKOVICE ENERGETICKÉ STROJÍRENSTVÍ a.s.**, sídlem Pohraniční 3017/11, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 06977731, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě pod sp. zn. B 11064, zastoupená panem Milanem Merclem, předsedou představenstva a Ing. Michaelou Žvakovou, členkou představenstva jako zaměstnavatelem na straně jedné (dále jen „**zaměstnavatel**“)

a

**Základní organizace OS KOVO Těžká mechanika – VÍTKOVICE**, sídlem Ruská 2929/101a, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 14616661, zapsaná ve veřejném rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě pod sp. zn. L 17102, Zastoupená panem Miroslavem Solanským, předsedou odborové organizace jako zástupcem zaměstnanců na straně jedné (dále jen „**odborová organizace**“)

uzavírají tuto **kolektivní smlouvu** na období **od 1. 1. 2023 do 31.12.2028**

## **A) ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

### **A.1. Účel a rozsah**

1. Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy (dále jen „**kolektivní smlouva**“ nebo „**KS**“) je určení a úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, dále vymezení vzájemných práv a povinností obou smluvních stran, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovních podmínek, bezpečnosti práce, sociálních a právních jistot. Smluvní strany v mezích své působnosti zajistí plnění závazků přijatých touto kolektivní smlouvou.
2. Individuální práva a povinnosti zaměstnanců založená touto kolektivní smlouvou se vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele bez ohledu na jejich členství v odborech. Neplnění závazků z kolektivní smlouvy jednotlivými zaměstnanci bude posuzováno jako porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

### **A.2. Zákaz diskriminace**

Smluvní strany se zavazují, že nároky vyplývající z pracovněprávních předpisů a z obsahu této kolektivní smlouvy budou uplatňovat vůči všem zaměstnancům rovnocenně a nediskriminačně. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných plnění, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V mezích své působnosti zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci i odborová organizace.



## B) ODBORY A ZAMĚSTNAVATEL

### B.1. Základní ustanovení

1. Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel uznává právo odborové organizace svobodně rozhodovat o svém vnitřním organizačním členění a rozdělení pravomocí odborového orgánu a jeho zástupců pro jednání se zaměstnavatelem.
3. Ve smyslu § 276 odst. 2 ZP zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.
4. Zaměstnavatel a odborová organizace prohlašují, že pokud zaměstnavatel poskytne odborové organizaci pro účely plnění zákonných povinností v pracovněprávních vztazích (zejména na úseku kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších činnostech) osobní údaje zaměstnance či zaměstnanců, pak odborová organizace tyto osobní údaje bude zpracovávat způsobem, který zajistí náležité zabezpečení osobních údajů, včetně jejich ochrany před neoprávněným či protiprávním zpracováním a před náhodnou ztrátou, zničením nebo poškozením. Odbory se zavazují přijmout opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu, změně, zničení či ztrátě nebo neoprávněným přenosům či jinému neoprávněnému zpracování nebo zneužití osobních údajů zaměstnance či zaměstnanců.
5. Pro funkcionáře a pověřené členy odborové organizace neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele, stanovená pro zaměstnance pracovním řádem nebo jiným interním předpisem zaměstnavatele, mimo opodstatněných omezení pohybu z důvodu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany utajovaných informací a obchodního tajemství.
6. Pro návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostor zaměstnavatele stejné předpisy jako pro návštěvníky zaměstnavatele.

### B.2. Materiálové a organizační zajištění činnosti odborové organizace

Pro zabezpečení práv a činnosti odborové organizace u zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel následující zajištění:

1. Ve smyslu § 277 ZP zaměstnavatel vytvoří na svůj náklad odborové organizaci podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména odborové organizaci poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením. Zaměstnavatel dále odborové organizaci uhradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady – za tím účelem zaměstnavatel poskytne částku sjednanou stranami ve výši **30.000 Kč** (tato částka je splatná vždy k 31.12. příslušného kalendářního roku).
2. Ve smyslu § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP zaměstnavatel dlouhodobě uvolní předsedu odborové organizace, pokud bude do této pozice zvolen některý ze zaměstnanců zaměstnavatele.

Tomuto zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Ve smyslu § 206 odst. 3 a 4 ZP je odborová organizace povinna uhradit zaměstnavateli tuto náhradu mzdy včetně souvisejících veřejnoprávních odvodů (tzv. refundace).

Ve smyslu § 47 ZP platí, že nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu této funkce do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit ho na jeho původní práci a



pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit ho podle pracovní smlouvy.

Smluvní strany uvádí, že další funkce v odborové organizaci nebudou obsazovány na základě dlouhodobého uvolnění.

3. Ve smyslu § 203 odst. 2 písm. b) ZP zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech.
4. Ve smyslu § 203 odst. 2 písm. c) ZP zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
5. Ve smyslu § 206 odst. 3 a 4 ZP je odborová organizace povinna uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy včetně souvisejících veřejnoprávních odvodů, pokud je zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu (tzv. refundace).
6. Na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem a odborovou organizací předložené příslušným odborovým orgánem zaměstnavateli sráží zaměstnavatel zaměstnanci členské příspěvky a tyto částky zasílá na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci měsíční přehled o srážkách provedených jednotlivým členům. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení odborovou organizací podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění.

### **B.3. Právo spolurozhodování**

Spolurozhodováním se podle zákoníku práce a této kolektivní smlouvy rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje souhlas či dohoda s odborovou organizací.

Příslušný odborový orgán má právo spolurozhodování v těchto případech:

1. při postupu dle § 39 odst. 4 ZP, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou;
2. při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru s členem odborového orgánu, který působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 ZP);
3. při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 ZP);
4. při stanovení výše náhrady mzdy při překážkách v práci dle ustanovení § 209 ZP;
5. při stanovení rozvrhu čerpání dovolené a při hromadném čerpání dovolené (§ 217 a § 220 ZP);
6. při vydání, změnách a zrušení pracovního řádu zaměstnavatele (§ 306 ZP);
7. případně v dalších případech výslovně stanovených zákonem.



#### **B.4. Právo na projednání**

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

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací:

1. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele;
2. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP;
3. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
4. převod činnosti zaměstnavatele či části činnosti podle § 338 až 342 ZP;
5. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
6. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP;
7. ekonomickou situaci zaměstnavatele;
8. množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP);
9. změny organizace práce;
10. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
11. systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
12. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;
13. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců;
14. další otázky stanovené výslovně právními předpisy.

#### **B.5. Právo na informace**

Informováním se rozumí 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 odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o:

1. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji;
2. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;



3. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;
4. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
5. záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP;
6. opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
7. nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
8. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
9. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP;
10. vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin dle § 287 odst. 1 ZP;
11. dalších otázkách stanovených výslovně právními předpisy.

## **B.6. Právo kontroly**

Příslušný odborový orgán a jím pověřené orgány mají právo kontroly v těchto případech:

1. v oblasti dodržování zákoníku práce, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ostatních pracovněprávních předpisů a v oblasti závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy;
2. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně prověrek BOZP podle § 108 odst. 5 ZP;
3. v oblasti ochrany životního prostředí;
4. v oblasti závodního stravování;

Právo kontroly se realizuje v souladu s § 321 ZP a v mezích § 322 ZP.

Příslušný odborový orgán se zavazuje dbát na dodržování povinností členů příslušného odborového orgánů zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost není časově omezená a trvá i po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

## **B.7. Závazky zaměstnavatele**

Nad rámec povinností uvedených v části B této kolektivní smlouvy se zaměstnavatel dále zavazuje:

1. přihlížet k návrhům odborových organizací majícím za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj společnosti, je-li to v souladu se strategickými záměry zaměstnavatele;



2. respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován, zabránit jakékoliv diskriminaci z důvodu jeho činnosti v odborové organizaci;
3. spolupracovat s odborovými organizacemi ve věcech vymezených obecně závaznými právními předpisy a touto KS;
4. dodržovat zákonná ustanovení týkající se zvýšené pracovněprávní ochrany volených členů odborových orgánů (§ 61 ZP);
5. poskytovat odborovému orgánu podklady a informace nutné pro uplatňování práv odborových organizací podle platných právních předpisů a podle této KS;
6. zaměstnavatel je povinen respektovat právo zástupců odborových organizací na nezávislé prošetření příčin pracovního úrazu a nemoci z povolání odborovými orgány;
7. hradit náklady spojené s tiskem KS včetně dodatků;
8. seznámit zaměstnance do 15 dnů od uzavření KS s jejím zněním (včetně případných dodatků);
9. zaměstnavatel zajistí zpracování daňového přiznání zaměstnancům, kteří současně s příjmy ze závislé činnosti u zaměstnavatele obdrží ve zdaňovacím období náhradu příjmu ze zákonného pojištění dle vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání a z tohoto důvodu jim vznikla povinnost podat daňové přiznání;
10. poskytovat odborové organizaci interní předpisy zaměstnavatele, na které odkazuje tato KS.

## **B.8. Závazky odborové organizace**

Nad rámec povinností uvedených v části B této kolektivní smlouvy se odborová organizace dále zavazuje:

1. poskytovat zaměstnavateli přehled všech členů odborových orgánů za účelem dodržení podmínek daných ustanovením § 61 ZP a to do 31. 1. běžného roku a tento přehled vždy při změnách aktualizovat;
2. prokázat zaměstnavateli oprávněnost působení odborové organizace v příslušné společnosti v souladu s ustanovením § 286 odst. 3 ZP;
3. vyvíjet úsilí směřující k zachování sociálního smíru v případě dodržování všech ustanovení KS;
4. zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu;
5. seznámit zaměstnance do 15 dnů od uzavření KS s jejím zněním (včetně případných dodatků) a informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti, o obsahu a závěrech informací a projednávání se zaměstnavatelem;
6. členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své odborové činnosti, a to ve vztahu k obchodnímu tajemství, důvěrným informacím, jiným utajovaným skutečnostem a osobním údajům týkajících se zaměstnavatele i zaměstnanců. Odborová organizace zajistí dodržování mlčenlivosti ze strany svých členů. Tyto povinnosti nejsou časově omezené a trvají i po skončení výkonu jejich funkce;
7. vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě;



8. poskytovat zaměstnavateli aktuální znění předpisů upravujících vnitřní strukturu odborové organizace.

## **C) PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

### **C.1. Vznik pracovního poměru**

1. Zaměstnavatel seznamuje uchazeče o zaměstnání s druhem práce, popisem práce, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, příp. s dalšími právy a povinnostmi.
2. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat.
3. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Písemná forma se vyžaduje i pro změnu pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí obsahovat:
  - druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
  - místo (místa) výkonu práce,
  - den nástupu do práce.
4. Každý zaměstnanec má právo přednostně se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele před zaměstnanci získávanými nábořem. Zaměstnavatel je povinen vhodným způsobem zveřejňovat nabídku volných pracovních míst.

### **C.2. Pracovní doba**

1. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
2. Délka pracovní doby činí 37,5 hodiny týdně u všech zaměstnanců, včetně mladistvých. Do této doby není započtena přestávka na jídlo a oddech, nestanoví-li v konkrétních případech právní předpisy jinak.
3. O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Změny oproti stávajícímu rozvržení pracovní doby, včetně stanovení začátku a konce pracovní doby na pracovištích a u jednotlivých profesí a rozdělení pracovní doby na více částí téže směny provede zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.
4. Práce 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. Zaměstnavatel může nařídít přesčasovou práci jen ve výjimečných případech a tato nesmí u zaměstnance činit více než 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad 150 hodin ročně lze se zaměstnancem dohodnout. Celková práce přesčas u jednotlivých zaměstnanců (tj. nařízená i dohodnutá) nesmí v kalendářním roce činit více než 416 hodin. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, smluvní strany stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích. Práci přesčas nesmějí být zaměstnávány těhotné ženy, dále ženy i muži pečující o dítě mladší než jeden rok a mladiství.



### C.3. Dovolená na zotavenou

1. Nárok na dovolenou všech zaměstnanců se stanovuje po dobu účinnosti této KS na 5 týdnů v kalendářním roce.
2. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit čerpání dovolené tak, aby ji vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu vznikl nárok, pokud tomu nebrání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody. Jestliže nemůže být dovolená vyčerpána v roce, ve kterém na ni vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen ji určit tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

### C.4. Pracovní volno

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno za podmínek a v rozsahu dále uvedeném:

#### 1. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

#### 2. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne k účasti při porodu manželky (družky).

#### 3. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

#### 4. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

#### 5. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e)



zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

#### 6. Vedoucí táborů

K činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.

7. V ostatních případech se postupuje podle ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění.

### **C.5. Odborný rozvoj zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště, příp. na nový druh práce. Účast na zaškolení nebo zaučení je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.
2. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci prohlubování kvalifikace. Zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Dosahují-li předpokládané náklady alespoň 75 000 Kč, nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.
3. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.
4. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace, je-li to v souladu s potřebami zaměstnavatele. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy.
5. Zaměstnavatel zabezpečí absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.
6. Při prohloubení kvalifikace (dosáhnou-li předpokládané náklady alespoň 75 000 Kč) nebo při zvýšení kvalifikace uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu.

### **C.6. Ochrana pracovních míst, rušení pracovních míst**

1. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel odborové organizaci související podklady a dokumenty.
2. Po vydání rozhodnutí o organizační změně, je zaměstnavatel povinen včas seznámit zaměstnance, kterých se organizační změna týká s důvody, které vedly



k vydání rozhodnutí, s jejich právy a povinnostmi vyplývajícími z vyhlášené organizační změny, s účinností organizační změny a s možnostmi skončení pracovního poměru.

### **C.7. Zvýšené odstupné**

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru dohodou dle § 49 ZP z důvodu organizační změny dle § 52 písm. a) až c) ZP nejpozději v den účinnosti organizační změny, přísluší zaměstnanci zvýšené odstupné, které závisí na délce nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele VÍTKOVICE ENERGETICKÉ STROJÍRENSTVÍ a.s. takto:

- při délce nepřetržitého pracovního poměru 10 až 19 let dojde ke zvýšení odstupného o jednonásobek průměrného výdělku;
- při délce nepřetržitého pracovního poměru 20 až 29 let dojde ke zvýšení odstupného o dvojnásobek průměrného výdělku;
- při délce nepřetržitého pracovního poměru 30 a více let dojde ke zvýšení odstupného o dvou a půl násobek průměrného výdělku.

Pro účely tohoto ujednání se za nepřetržitý pracovní poměr považuje i ukončení jednoho pracovního poměru a okamžitý (tj. bezprostředně následující) nástup do nového pracovního poměru u zaměstnavatele (tj. opět u společnosti VÍTKOVICE ENERGETICKÉ STROJÍRENSTVÍ a.s.).

## **D) BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ**

### **D.1. Péče o zdraví**

1. Při ochraně a prevenci poškození zdraví zaměstnanců bude zaměstnavatel postupovat podle obecně závazných právních předpisů.
2. Zaměstnavatel zajistí pracovnělékařskou službu pro zaměstnance. Pracovnělékařské prohlídky je oprávněn provádět:
  - a) příslušný lékař v oboru pracovního lékařství určený zaměstnavatelem,
  - b) lékař v oboru všeobecné praktické lékařství (tzv. praktický lékař) pouze u zaměstnanců v kategorii první (není-li součástí jejich práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy), s kódovým označením pracovnělékařské prohlídky „J“ nebo „J + S2 “ (občasné řízení referentského vozidla).
3. Pracovnělékařskými prohlídkami jsou:
  - a) vstupní,
  - b) periodická,
  - c) mimořádná,
  - d) výstupní,
  - e) následná (prohlídka po skončení rizikové práce).
4. Zaměstnavatel zajistí u příslušného lékaře pracovnělékařské služby vyšetření pro zaměstnance vykonávající noční práci za podmínek uvedených v § 94 ZP, tj.
  - a) před zařazením na noční práci,
  - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou za dva roky,



- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
5. Zaměstnavatel zabezpečí uchazečům o zaměstnání vstupní pracovnělékařskou prohlídku u příslušného lékaře pracovnělékařské služby, přičemž při úhradě nákladů prohlídky se postupuje podle interního předpisu.
  6. K periodické pracovnělékařské prohlídce vysílá zaměstnavatel zaměstnance nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku,
  7. Zaměstnanec nehradí náklady pracovnělékařské služby prováděné v souladu s obecně závaznými právními předpisy, touto KS a interními předpisy.
  8. Zaměstnavatel zajistí za účelem prevence a zlepšování zdravotního stavu zaměstnanců rehabilitačně-rekondiční péči pro zaměstnance především z rizikových pracovišť. O počtech zaměstnanců, místu a termínu realizace bude odborová organizace informována v dostatečném časovém předstihu, zpravidla 14 dnů předem, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na termínu kratším. Zaměstnavatel předpokládá minimálně stejný procentuální podíl počtu rekondičních pobytů k počtu zaměstnanců vedených v riziku v běžném roce jako v roce předchozím. V případě zásadního snížení procentního podílu počtu rekondičních pobytů po vyhodnocení 1. pololetí roku se zaměstnavatel zavazuje, že zahájí s odborovou organizací jednání.
  9. Zaměstnavatel je povinen vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci a pracoviště, na kterém pracuje zaměstnanec sám, prostředky pro poskytnutí první pomoci, prostředky umožňujícími přivolat Rychlou lékařskou pomoc a v případě, že zaměstnanci pracují na pracovišti osamoceně příslušným organizačním opatřením stanovit kontrolu tohoto pracoviště a komunikaci se zaměstnancem (např. stanovit interval a místo kam se bude zaměstnanec pravidelně telefonicky hlásit).

## D.2. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem

Zaměstnavatel uplatňuje koncepci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a navazující dokumentaci, která zajišťuje BOZP. Tato koncepce a navazující dokumentace:

1. identifikuje nebezpečí, vyhledává rizika a řeší jejich eliminaci, a to nejen z hlediska právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, ale i z hlediska nových poznatků vědy a techniky,
2. stanoví postup eliminace profesních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
  - a) stanovením konkrétních termínovaných technických a organizačních opatření směřujících k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
  - b) nepoužíváním takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví,
  - c) zkracováním doby, za kterou je zaměstnanec vystaven škodlivinám (bezpečnostní přestávky při expozici rizikovými faktory v souladu s platnou legislativou a kategorizací prací včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
  - d) zákazem práce navazující na noční směnu u profesí obsluhujících všechny kolejové a bezkolejové dopravní prostředky včetně jeřábů, vyhrazená technická zařízení a profese pracující ve výškách nebo nad volnou hloubkou,



- e) zákazem práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje osamoceně na pracovišti, kde není v dohledu nebo doslechu další zaměstnanec, který v případě nehody poskytne nebo přivolá pomoc, nebo pokud není zajištěna jiná účinná forma kontroly nebo spojení v místech s nebezpečím výbuchu, zasypání, otravy, utonutí, pádu z výšky nebo jiným nebezpečím obdobného charakteru,
  - f) zajištěním spolupráce v BOZP mezi různými zaměstnavateli v případě, že jejich zaměstnanci pracují na společném pracovišti,
3. stanoví další opatření k prevenci rizik, především:
- a) uplatňováním systému a kontrolou stavu BOZP zaměstnavatelem podle interního předpisu,
  - b) stanovením povinnosti zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ekologie k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí, a tyto projednat s příslušnou odborovou organizací,
  - c) v zajišťování hygienických měření na pracovištích, kde došlo k zásadním změnám v technologiích nebo vybavení strojním zařízením nebo lze očekávat změny vlivů působících jako rizikové faktory na lidský organismus na stávajících pracovištích, po předchozím projednání s příslušnou odborovou organizací,
  - d) zajištěním kvalitního šetření příčin incidentů BOZP za účasti zástupce příslušné odborové organizace a následným účinným opatřením k prevenci,
  - e) vybavením prostředky pro poskytování první pomoci a prostředky umožňujícími přivolat rychlou lékařskou pomoc,
4. stanoví povinnost seznamování všech zaměstnanců s poskytováním první pomoci v rámci školení BOZP, včetně školení kvalifikovaných zaměstnanců pro poskytování první pomoci na pracovištích,
5. stanoví pro zaměstnavatele, který vydává v interním předpisu tzv. „zimní“ a „letní“ opatření k zabezpečení odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců v tomto období, aby projednal stanovená opatření s příslušnými odborovými organizacemi před začátkem příslušného ročního období.

### **D.3. Hodnocení stavu BOZP**

1. Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně v rámci jednání Týmů BOZP písemné vyhodnocení stavu BOZP, které musí prokazatelně obsahovat míru účinnosti systému, kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením organizačních útvarů zodpovědných za jejich realizaci. S tímto vyhodnocením musí být seznámeni všichni zaměstnanci např. prostřednictvím informační sítě, informačních a nástěnných tabulí.
2. Zaměstnavatel stanoví konkrétní odpovědnost příslušných zaměstnanců ve vedoucích funkcích za úkoly v BOZP a návazně zakotví plnění úkolů BOZP v systému odměňování.
3. Zaměstnavatel konkretizuje povinnosti uvedené v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.



#### **D.4. Výchova zaměstnanců**

V oblasti výchovy zaměstnanců k BOZP bude zaměstnavatel uplatňovat systém školení podle interního předpisu. Zaměstnavatel bude trvale využívat všech prostředků k propagaci bezpečnosti práce, ochrany zdraví, pracovního a životního prostředí.

#### **D.5. Riziková pracoviště a práce**

1. Riziková pracoviště pro účely této KS jsou pracoviště, na nichž je zvýšené nebezpečí pracovních úrazů, nemocí z povolání, průmyslových otrav, ohrožení duševního zdraví nebo jiného poškození zdraví.
2. Návrhy kategorizace rizikových prací nebo pracovišť musí být před schválením projednány a schváleny příslušnou odborovou organizací. S těmito skutečnostmi musí být prokazatelně po jejich schválení seznámeni všichni dotčení zaměstnanci.

#### **D.6. Osobní ochranné pracovní prostředky**

1. Zaměstnavatel zajišťuje a poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čistící a dezinfekční prostředky (dále jen „OOPP“) bezplatně podle interního předpisu vydaného po dohodě s příslušnou odborovou organizací a v souladu s požadavky vyplývajícími z technologie výroby, organizace práce a na základě nejnovějších poznatků vědy, techniky a zdravotnictví.
2. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit dodržování hygienických zásad při přidělování OOPP včetně pracovních oděvů uvedených v seznamech a zajišťovat jejich čištění, dezinfekci a opravy na své náklady tak, aby je zaměstnanec měl pro výkon příslušné práce k dispozici v hygienicky a funkčně nezávadném stavu.
3. Zaměstnavatel v součinnosti s odborovou organizací zhodnotí minimálně 1x ročně v rámci Týmu BOZP kvalitu poskytovaných OOPP a hospodaření s nimi.

#### **D.7. Ochranné a náhradní nápoje**

1. Zaměstnavatel zajistí na všech pracovištích zdroj pitné vody nebo dostatečné množství náhradních nápojů v rozsahu, který je stanoven právním předpisem a podle interního předpisu, vydaném po dohodě s odborovou organizací.
2. Zaměstnavatel je povinen v souladu s právním předpisem, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci poskytovat pro vybraná pracoviště a profese zdarma ochranné nápoje (včetně teplých nápojů) v potřebné kvalitě, sortimentu a množství během celého roku, na základě interního předpisu a podle vlastního seznamu s uvedením specifik daných pracovišť a činností, vydaném po dohodě s odborovou organizací.

#### **D.8. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Zaměstnavatel, v souladu s ustanovením § 369 ZP, projedná s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody v případě pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k ukončení objasňování příčin a okolnosti vzniku pracovního úrazu ze strany zaměstnavatele a orgánů státní správy, nebo bylo doručeno rozhodnutí o přiznání nemoci z povolání.

#### **D.9. Opatření ke zlepšení pracovních podmínek**

Důsledně posuzovat akce investičního charakteru a pořízení nových strojů a zařízení (včetně pronájmu) s ohledem na míru zdravotního a bezpečnostního rizika.



## **D.10. Práce ve ztížených pracovních podmínkách při realizaci nových (ojedinělých) prací nebo zvláště nebezpečných činností**

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude tyto činnosti sledovat a zajistí, aby bylo nebezpečí eliminováno před zahájením prací. Technická a organizační opatření projedná s příslušnou odborovou organizací.

## **E) SOCIÁLNÍ OBLAST**

### **E.1. Stravování**

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.
2. Stravování zabezpečuje zaměstnavatel formou stravenek. Poskytování příspěvku zaměstnavatele je upraveno interním předpisem. Příspěvek na stravování je poskytnut, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.
3. V téže pracovní směně zaměstnavatel poskytne zaměstnanci další stravenku, pokud délka jeho směny (bez povinných přestávek na jídlo a oddech) bude alespoň 11 hodin.
4. Cena stravenky po odečtení příspěvku zaměstnavatele bude zaměstnanci stržena ze mzdy.
5. Zaměstnanci, u kterých není možné provádět srážky ze mzdy na úhradu stravenek (např. z důvodu probíhající exekuce nebo insolvenčního řízení), budou povinni zaplatit cenu stravenky (po odečtení příspěvku zaměstnavatele) vkladem do pokladny u osoby, která je pověřená správou pokladny.
6. Bude-li zaměstnanec v prodlení se zaplacením této částky, zaměstnavatel je oprávněn zastavit nahrávání stravenek tomuto zaměstnanci do doby, než tento svůj dluh vyrovná.
7. Zaměstnavatel zajistí jídelní kouty na pracovištích tak, aby zaměstnanci měli možnost během směny v pracovní přestávce konzumovat teplé jídlo mimo místa výkonu pracovní činnosti.
8. Občerstvení během směny zajišťuje zaměstnavatel formou doplňkového prodeje, potravinových a nápojových automatů, které jsou umístěny v přiměřeném dosahu pracovišť.

### **E.2. Pojištění zaměstnanců**

Zaměstnavatel zabezpečí úrazové pojištění všech zaměstnanců pro pracovní činnosti vykonávané na území České republiky i v zahraničí.

### **E.3. Náhrada škody při úmrtí zaměstnance**

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance, dítěti zemřelého zaměstnance a rodiči zemřelého zaměstnance jednorázová náhrada nemajetkové újmy, a to každému pozůstalému nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplátí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.



## **F) ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ A SPORŮ**

### **F.1. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům**

1. Každý zaměstnanec má právo podat písemnou stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je povinen projednat tuto stížnost se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací.
2. Je-li k řešení stížnosti přizvána odborová organizace, vyvolá jednání o vyřešení stížnosti její příjemce (tj. buď zaměstnavatel, nebo příslušný odborový orgán) přizváním druhé strany.
3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti do 15 dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí zaměstnavatel tuto skutečnost zaměstnanci a poučí ho o možnosti vymáhat nárok u soudu.
4. Postupem podle ustanovení odstavce 1 až 3 není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nárok u soudu.

### **F.2. Předcházení sporům z kolektivní smlouvy**

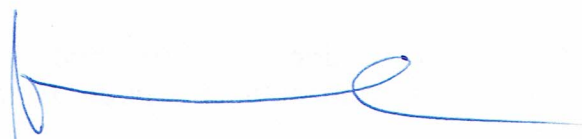
1. Pokud vzniknou spory o plnění závazků vyplývajících z KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, ustaví smluvní strany smírčí orgán, který bude o sporu jednat. Do šestičlenného smírčího orgánu určí tři zástupce zaměstnavatel a tři zástupce odborový orgán.
2. Smírčí orgán bude ustaven do 15 pracovních dnů ode dne, kdy jedna ze smluvních stran navrhla ustavení smírčího orgánu. Smírčí orgán je povinen spor vyřešit do 15 dnů ode dne svého ustavení. Pokud spor nebude v této lhůtě vyřešen, mohou strany spor předložit k řešení zprostředkovateli postupem podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
3. Ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se smluvní strany dohodly, že v případě legislativní změny, která ovlivní platnost kteréhokoliv ustanovení této kolektivní smlouvy, nebo která způsobí rozpor kolektivní smlouvy s platnými právními předpisy, zahájí bez zbytečného odkladu jednání o změně nebo doplnění příslušné části kolektivní smlouvy. Smluvní strany budou v takovém případě postupovat přiměřeně dle pravidel uvedených v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání.

## **G) ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se s účinností na období od 1. 1.2023 do 31.12.2028.
2. Kolektivní smlouvu lze měnit a doplňovat pouze ve formě písemných dodatků podepsaných oprávněnými zástupci obou smluvních stran.
3. Tato kolektivní smlouva je sepsána ve dvou (2) vyhotoveních o stejné právní závaznosti, přičemž ob smluvní strany obdrží po jednom (1) vyhotovení.



V Ostravě dne 31. ledna 2023



.....  
**VÍTKOVICE ENERGETICKÉ  
STROJÍRENSTVÍ a.s.**  
Milan Mercl  
předseda představenstva



.....  
**Základní organizace OS KOVO  
Těžká mechanika – VÍTKOVICE**  
Miroslav Solanský  
předseda odborové organizace



.....  
**VÍTKOVICE ENERGETICKÉ  
STROJÍRENSTVÍ a.s.**  
Ing. Michaela Žvaková  
člen představenstva