



## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**WITKOWITZ MECHANICA, a.s.**

**na období od 1.7.2023 do 31.12.2028**

# OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

<b>I. ČÁST - OBECNÁ USTANOVENÍ.....</b>	<b>3</b>
A. Účel a obsah .....	3
B. Zákaz diskriminace.....	3
<b>II. ČÁST - PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....</b>	<b>3</b>
A. Vznik pracovního poměru .....	3
B. Postup při organizačních změnách .....	4
C. Odstupné.....	5
D. Skončení pracovního poměru .....	6
E. Pracovní doba .....	6
F. Dovolená a pracovní volno.....	7
G. Odborný rozvoj zaměstnanců .....	8
H. Rekvalifikace.....	9
<b>III. ČÁST - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ.....</b>	<b>9</b>
A. Péče o zdraví.....	9
B. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem .....	10
C. Hodnocení stavu BOZP.....	11
D. Výchova zaměstnanců.....	11
E. Riziková pracoviště a práce.....	11
F. Osobní ochranné pracovní prostředky .....	11
G. Ochranné a náhradní nápoje.....	11
H. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	11
I. Opatření ke zlepšení pracovních podmínek .....	12
J. Práce ve ztížených pracovních podmínkách při realizaci nových (ojedinělých) prací nebo zvláště nebezpečných činností.....	12
<b>IV. ČÁST - SOCIÁLNÍ OBLAST.....</b>	<b>12</b>
A. Rekreační péče o děti zaměstnanců.....	12
B. Stravování.....	12
C. Odškodnění při úmrtí zaměstnance .....	12
D. Pojištění zaměstnanců.....	13
E. Ubytování zaměstnanců .....	13
<b>V. ČÁST - POSTAVENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE.....</b>	<b>13</b>
A. Závazky .....	13
B. Spolurozhodování .....	14
C. Projednávání.....	14
D. Informování .....	15
E. Právo kontroly.....	16
F. Materiálové a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele .....	16

<i>G. Příspěvek na odborovou činnost.....</i>	<i>17</i>
<b>VI. ČÁST – ŘEŠENÍ SPORŮ A STÍŽNOSTÍ.....</b>	<b>17</b>
<i>A. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům .....</i>	<i>17</i>
<i>B. Předcházení sporům z kolektivní smlouvy.....</i>	<i>17</i>
<b>VII. ČÁST – ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ .....</b>	<b>17</b>



**WITKOWITZ MECHANICA a.s.**, sídlem Pohraniční 3017/11, Vítkovice,  
703 00 Ostrava, , IČO 07564813, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem  
v Ostravě pod sp.zn. B 11247, **zastoupená panem Milanem Merclem, předsedou  
představenstva,**

(dále jen „zaměstnavatel“)

**a**

**ZO 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**

uzavírají tuto Kolektivní smlouvu na období od 1.7.2023 do 31.12.2028

## **I. ČÁST - OBECNÁ USTANOVENÍ**

### *A. Účel a obsah*

Účelem a obsahem kolektivní smlouvy (dále jen „KS“) je úprava a určení pravidel a vymezení individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a vztahů mezi oběma smluvními stranami, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovních podmínek, bezpečnosti práce, sociálních a právních jistot. Smluvní strany zajistí plnění přijatých závazků v rámci své působnosti tak, aby se práva a povinnosti vyplývající z KS vztahovala na zaměstnavatele, odborové organizace i na zaměstnance.

### *B. Zákaz diskriminace*

Smluvní strany se zavazují, že nároky vyplývající z obsahu KS budou uplatňovat vůči všem zaměstnancům. 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 a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

## **II. ČÁST - PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

Pracovněprávní vztahy se řídí obecně závaznými právními předpisy a touto KS.

### *A. Vznik pracovního poměru*

- 1) Zaměstnavatel seznamuje uchazeče o zaměstnání s druhem práce, popisem práce, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování a s jeho právy a povinnostmi.
- 2) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s Pracovním řádem, KS a prokazatelně seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 3) Pracovní smlouva, kterou podepisuje zaměstnanec, nejpozději v den vzniku pracovního poměru, je uzavírána písemnou formou a zaměstnavatel v ní uvede tyto náležitosti:
  - a) druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
  - b) místo (místa) výkonu práce,
  - c) den nástupu do práce.



Mimo to lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

- 4) Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze písemně změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.
- 5) O právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru budou nově přijatí zaměstnanci písemně informováni v souladu s pravidly uvedenými v Pracovním řádu společnosti.
- 6) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.

#### **B. Postup při organizačních změnách**

- 1) Organizační a racionalizační opatření, v důsledku kterých dojde k propouštění zaměstnanců, projedná zaměstnavatel s odborovou organizací před vydáním rozhodnutí o organizační změně.
- 2) K projednání bodu 1) této části zaměstnavatel předloží
  - a) důvodovou zprávu a návrh rozhodnutí o organizační změně nejpozději 15 dnů před zahájením projednávání zamýšlené organizační změny, pokud se zaměstnavatel nedohodne s odborovou organizací jinak, resp. v případě bude-li se jednat o hromadné propouštění nejpozději 30 dnů před předáním výpovědí zaměstnancům,

#### **Důvodová zpráva musí obsahovat:**

- důvody, které vedou k zamýšlené organizační změně jako celku,
- opatření umožňující předejít nebo omezit zamýšlené propouštění zaměstnanců,
- hlediska navržená pro výběr propouštěných zaměstnanců,
- počet a strukturu zaměstnanců, kterých se organizační změny dotýkají (profese-funkce),
- přehled volných pracovních míst ve společnosti,
- předpokládané personální řešení zaměstnanců, jejichž pracovní místa mají být zrušena s uvedením skutečností vyplývajících z ustanovení § 53 odst. 1 písm. d), e) a § 61 odst. 2 ZP,
- navržený termín projednání zamýšlené organizační změny.

#### **Jedná-li se o hromadné propouštění, musí důvodová zpráva dále obsahovat:**

- počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- informace o odstupu, popřípadě o dalších právech propouštěných zaměstnanců,

- b) písemně nejpozději 5 kalendářních dnů před zahájením projednání v odborové organizaci seznam zaměstnanců zařazených do organizační změny s údaji (pořadové číslo, účinnost organizační změny, NS/ÚNS, osobní číslo, titul, příjmení a jméno, datum narození, datum nástupu do společnosti, datum nástupu pro jubileum a počet let, číslo a název profese/funkce, číslo rušeného pracovního místa, předpokládaný způsob řešení a poznámka – např. mimoevidenční stav (dále jen „MES“), osoba se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let).

Za termín zahájení projednání příslušné organizační změny se považuje den předání dohodnutých podkladů (důvodové zprávy a návrhu rozhodnutí o organizační změně) pověřenému zástupci odborové organizace, nebo dalšímu pověřenému členu odborové organizace.

- 3) Jestliže je v odůvodněných případech termín navržený v důvodové zprávě neakceptovatelný, je odborová organizace povinna do 3 kalendářních dnů navrhnout nejbližší možný náhradní termín jednání v období následujících 5 kalendářních dnů.



- 4) Účelem jednání je dosáhnout shody o zamýšlených organizačních opatřeních, tj. takového stavu, kdy při konečném rozhodování o počtu a struktuře propouštěných zaměstnanců byly vzaty v úvahu názory, náměty a návrhy zástupců zaměstnanců.
- 5) Zasáhne-li organizační změna vyhlášená v jednom organizačním útvaru členy více odborových organizací, se kterými by měla být projednána, dohodnou se zúčastněné odborové orgány na jejím společném projednání.
- 6) Zaměstnavatel předloží odborové organizaci:
  - rozhodnutí o organizační změně prostřednictvím informačního systému do 5 pracovních dnů po jeho vydání,
  - písemnou informaci dle § 62 odst. 2 ZP zpracovanou pro Krajskou pobočku úřadu práce ČR (dále jen „ÚP“), nejpozději do 5 pracovních dnů od doručení ÚP,
  - písemnou zprávu o vydaném rozhodnutí a o výsledku jednání s odborovými organizacemi dle § 62 odst. 5 ZP, nejpozději 3 pracovní dny před doručením ÚP; odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit ÚP.
- 7) 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 se způsoby skončení pracovního poměru, přičemž je povinen uzavřít se zaměstnancem dohodu, projeví-li vůli skončit pracovní poměr ke dni účinnosti organizační změny nebo ke dni uplynutí výpovědní doby a upozorní je na interní předpis, který upravuje postup při organizačních změnách.
- 8) Zaměstnavatel zabezpečí průběžné zpracovávání přehledů volných, případně nově vytvářených pracovních míst, které budou zveřejňovány na místech určených personálním útvarem zaměstnavatele.
- 9) Při obsazování volných nebo nově vytvořených pracovních míst mají přednost zaměstnanci propouštění z důvodu organizační změny, pokud pracovní místo odpovídá jejich zdravotní způsobilosti, kvalifikaci a schopnostem, s přihlédnutím k délce pracovního poměru u zaměstnavatele.

### C. Odstupné

- 1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší **při skončení pracovního poměru odstupné**, dle § 67 odst. 1 ZP, ve výši **1 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok, **2 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, **3 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.
- 2) Zákonné odstupné dle bodu 1 tohoto článku, při splnění podmínky, kdy zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou nebo výpovědí nejpozději k datu uplynutí výpovědní doby, se **zvyšuje o**:
  - **1 násobek** průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru **více nežli 10 let avšak ne více nežli 20 let**,
  - **2 násobek** průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru **více nežli 20 let avšak ne více nežli 30 let**,
  - **2,5 násobek** průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru **více nežli 30 let**.
- 3) Podmínkou poskytnutí zvýšeného odstupného podle bodu 2) je nepřetržitá délka trvání pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni skončení pracovního poměru, přičemž nepřetržitost trvání pracovního poměru se posuzuje dle části VII. /C body 5 – 11 této kolektivní smlouvy.



- 4) Splnění stanovených podmínek pro přiznání zvýšeného odstupného se hodnotí k datu skončení pracovního poměru.
- 5) V případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů (pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání a dosažení nejvyšší přípustné expozice škodlivin), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- 6) V případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP (zdravotní důvody), a to do jednoho měsíce od předložení rozhodnutí o zdravotní způsobilosti k práci, náleží zaměstnanci odstupné pouze ve vazbě na nepřetržitou délku trvání pracovního poměru dle podmínek stanovených v bodu 2) za podmínky, že zaměstnanci není ze stejných důvodů přiznán invalidní důchod III. stupně.

#### *D. Skončení pracovního poměru*

Důvody a způsoby skončení pracovního poměru upravují příslušná ustanovení ZP.

#### *E. 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 týdenní pracovní doby činí  
- 37,5 hodiny týdně u všech zaměstnanců, včetně mladistvých.  
Do této doby není započtena přestávka na jídlo a oddech.
- 3) Délka pracovní směny činí:
  - a) 7,5 hodiny pro ostatní zaměstnance, včetně mladistvých
  - b) 11 hodin a 11,5 hodin především pro pracoviště s nepřetržitým provozemDo této doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech.
- 4) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.  
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.
- 5) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby v souladu s § 84 ZP a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- 6) Rozvrh doby vymezené pro odpracování pracovní doby činí s výjimkou zavedení pružného rozvržení pracovní doby:
  - a) 6:00 až 14:00, 14:00 až 22:00, 22:00 až 6:00 hod. nebo
  - b) 6:00 až 18:00, 18:00 až 6:00 hod. nebo
  - c) 7:00 až 15:00 hod. (zaměstnanci kategorie ostatní mimo zaměstnance ve vedoucích funkcích) nebo
  - d) 8:00 až 16:00 hod. (zaměstnanci ve vedoucích funkcích), včetně přestávek na jídlo a oddech.

Generální ředitel/ředitel společnosti na návrh příslušného vedoucího zaměstnance schvaluje

- výjimky z rozvrhů pracovní doby (přesun do jiného rozvrhu pracovní doby) u písm. a) a b) z provozních důvodů, nebo u písm. c) a d) z důvodu návaznosti pracovní činnosti zaměstnanců na provozní potřebu zaměstnavatele, formou interního předpisu, po projednání s odborovou organizací



- individuální výjimky z rozvrhu pracovní doby u zaměstnanců ze závažných důvodů (např. péče o dítě, zdravotní důvody); při schvalování individuálních výjimek se postupuje dle příslušných ustanovení pracovního řádu.
- 7) Generální ředitel společnosti může rozhodnout formou interního předpisu o uplatnění pružného rozvržení pracovní doby. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna v měsíčním vyrovnávacím období. Bližší pravidla uplatňování pružné pracovní doby stanoví Pracovní řád zaměstnavatele.
  - 8) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a neposkytují se na začátku a konci pracovní doby. Přestávka v práci na jídlo a oddech se započítává do pracovní doby, v případě že do jejího trvání připadne bezpečnostní přestávka (§ 89 odst. 2 ZP).
  - 9) 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 nařídit 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.
  - 10) Vykonává-li noční práci těhotná zaměstnankyně, matka do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí, je zaměstnavatel povinen převést ji na její žádost na denní práci.

#### F. Dovolená a pracovní volno

- 1) Dovolená na zotavenou se poskytuje za podmínek stanovených v ZP. Základní výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce a řídí se dle § 213 ZP.
- 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.
- 3) Hromadná dovolená může být určena pouze z provozních důvodů. Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 4 týdny před jejím počátkem, pokud se zaměstnavatel nedohodne s odborovou organizací jinak, přičemž hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny.
- 4) Po uplynutí zkušební doby se zvyšují, příp. rozšiřují některé nároky zaměstnance nad rámec ZP a prováděcího předpisu. Celkový nárok zaměstnance na pracovní volno v těchto případech činí:
  - a) pracovní volno s náhradou mzdy:
    - na 1 den při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance a dále na 1 den k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět,
    - na 5 dnů při úmrtí
      - manžela, druha nebo dítěte zaměstnance,
      - dítěte manžela nebo druha zaměstnance, pokud s ním žilo v době úmrtí ve společné domácnosti,
      - dítěte v péči nahrazující péči rodičů,
  - a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,



- na 2 dny při úmrtí
  - rodiče a sourozence zaměstnance,
  - manžela sourozence zaměstnance,
  - rodiče a sourozence manžela zaměstnance,

z toho 1 den k účasti na pohřbu těchto osob, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- na 1 den k účasti na pohřbu
  - vnuka zaměstnance,
  - zete a snachy zaměstnance,
  - prarodiče zaměstnance a prarodiče manžela zaměstnance,
  - pěstouna zaměstnance,
  - manžela rodiče zaměstnance,
  - pěstouna manžela zaměstnance,

a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu,
- na 1 den při stěhování zaměstnance v téže obci a nejvýše na dva dny při stěhování do jiné obce, za podmínky stěhování vlastního bytového zařízení,
- nejvýše na jeden půl den v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době, při vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP,
- 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 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 ZP pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce,
- na 10 dnů na lektorskou, pedagogickou činnost včetně zkušební činnosti, je-li vykonávána na středních a vysokých školách spolupracujících se společností WITKOWITZ MECHANICA a.s. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,

b) pracovní volno bez náhrady mzdy:

- na 1 den k účasti na svatbě sourozence zaměstnance.

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.

#### G. Odborný rozvoj zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází 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, nepřesáhnou-li předpokládané náklady 75 000 Kč. Zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Dosahují-li předpokládané náklady alespoň 75 000 Kč, nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. Účast v jednotlivých formách prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.



- 3) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace, je-li to v souladu s potřebami zaměstnavatele nebo jedná-li se o zaměstnance postiženého nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
- 4) Zaměstnavatel zabezpečí absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.
- 5) Při zvýšení nebo prohloubení kvalifikace (dosáhnou-li předpokládané náklady alespoň 75 000 Kč) uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu, na jejímž základě mu poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (zvyšování kvalifikace) nebo mzdu (prohlubování kvalifikace), v souladu s příslušnými ustanoveními ZP a interního předpisu.

#### H. Rekvalifikace

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci rekvalifikaci, je-li to v souladu s potřebami zaměstnavatele nebo jedná-li se o zaměstnance postiženého nemocí z povolání nebo pracovním úrazem a zaměstnanec je schopen a ochoten tuto rekvalifikaci absolvovat.

### III. ČÁST - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ

#### A. Péče o zdraví

- 1) Při ochraně a prevenci poškození zdraví zaměstnanců bude zaměstnavatel postupovat podle obecně závazných právních předpisů.
- 2) Zaměstnavatel zajistí pracovních-lékařskou službu pro zaměstnance. Pracovních-lékařské prohlídky je oprávněn provádět
  - příslušný lékař v oboru pracovního lékařství určený zaměstnavatelem,
  - 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 pracovních-lékařské prohlídky „J“ nebo „J + S2“ (občasné řízení referentského vozidla).
 Pracovních-lékařskými prohlídkami jsou:
  - a) vstupní,
  - b) periodická,
  - c) mimořádná,
  - d) výstupní,
  - e) následná (prohlídka po skončení rizikové práce).
- 3) Zaměstnavatel zajistí u příslušného lékaře pracovních-lékařské služby vyšetření pro zaměstnance vykonávající noční práci za podmínek uvedených v § 94 zákoníku práce, tj.
  - před zařazením na noční práci,
  - pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
  - kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
- 4) K periodické pracovních-lékařské prohlídce vysílá zaměstnavatel zaměstnance zpravidla jeden měsíc před ukončením její platnosti
- 5) Zaměstnanec nehradí náklady pracovních-lékařské služby prováděné v souladu s obecně závaznými právními předpisy, touto KS a interními předpisy.
- 6) 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).



## B. 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, zasypaní, 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.



### **C. Hodnocení stavu BOZP**

- 1) Zaměstnavatel provede minimálně 2x 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. 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.

### **E. Riziková pracoviště a práce**

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.

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.

### **F. 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.

### **G. 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.
- 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.

### **H. 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.

#### *I. 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.

#### *J. 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.

### **IV. ČÁST - SOCIÁLNÍ OBLAST**

#### *A. Rekreační péče o děti zaměstnanců*

- 1) V zájmu podpory a ochrany mládeže poskytne odborová organizace příspěvky na rekreaci dětí všech zaměstnanců.
- 2) Individuální příspěvky na děti zaměstnanců zaměstnavatele se poskytují podle zásad schválených odborovými organizacemi.
- 3) Příspěvek se poskytuje dětem:
  - a) na rekreační pobyt v táborech uskutečněných v období školních prázdnin,
  - b) na ozdravné pobyty (školy v přírodě, lyžařské výcviky, sportovní soustředění) organizované v souladu se školní výukou, lázeňskou léčbu vynucenou zdravotním stavem dítěte a sportovními oddíly.

#### *B. Stravování*

- 1) Zaměstnavatel umožní stravování na všech směnách
  - zaměstnancům, s výjimkou těch, kteří mají sjednanou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti,
  - žákům, resp. studentům středních škol absolvujícím odbornou praxi u zaměstnavatele ve dnech, ve kterých vykonávají odbornou praxi,
  - zaměstnancům plně uvolněným pro oborovou činnost ve dnech, ve kterých vykonávají činnost, pro kterou byli uvolněni.

Stravování zabezpečuje zaměstnavatel formou stravenkového paušálu. Poskytování příspěvku zaměstnavatele je upraveno interním předpisem. Příspěvek na stravování je poskytnut, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.

- 2) Zaměstnavatel zajistí jídelní kouty na pracovištích tak, aby zaměstnanci měli možnost během směny v pracovní přestávce konzumovat teplé jídlo mimo místa výkonu pracovní činnosti.

#### *C. Odškodnění při úmrtí zaměstnance*

- 1) Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je zaměstnavatel povinen poskytnout jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi, nezaopatřenému dítěti a rodičům, jestliže s ním žili ve společné domácnosti, v rozsahu své odpovědnosti a za podmínek stanovených v ZP.
- 2) O postupu při odškodňování informuje pozůstalý zaměstnanec pověřený vedením společnosti, prostřednictvím něhož pozůstalí rovněž uplatňují svůj nárok.
- 3) Pokud zaměstnanec zemřel v době trvání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zabezpečit úhradu nákladů spojených s dopravou zástupců pracovního kolektivu na pohřeb a



zpět, jestliže se pohřeb koná mimo obec místa výkonu práce, ale pouze na území České nebo Slovenské republiky.

#### **D. Pojištění zaměstnanců**

- 1) Zaměstnavatel zajistí a uhradí úrazové pojištění zaměstnanců vysílaných na zahraniční pracovní cesty.
- 2) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, který uzavřel smlouvu o penzijním připojištění nebo o doplňkovém penzijním spoření, pokud si sám na toto penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření přispívá, měsíční příspěvek, a to ve výši a za podmínek stanovených interním předpisem.

#### **E. Ubytování zaměstnanců**

Zaměstnavatel zajistí ubytování pro zaměstnance na externích pracovištích odpovídajících podmínkám pracoviště a obvyklým poměrům v místě prací, v rozsahu a za podmínek uvedených v interním předpisu.

### **V. ČÁST - POSTAVENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE**

#### **A. Závazky**

##### **Zaměstnavatel se zavazuje:**

- 1) Přihlížet k návrhům odborové organizace mající 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) Zajistit pravidelné společné jednání komise (týmu) BOZP za účasti odborových funkcionářů s profesními zaměstnanci BOZP zaměstnavatele k problematice BOZP u zaměstnavatele (hodnocení systému BOZP, příprava a vyhodnocení KS, případné významné zhoršení podmínek BOZP).
- 6) Umožnit přístup zástupcům odborových organizací k evidenci pracovních úrazů, resp. nemocí z povolání a náhrad škod z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání vyplácených jednotlivým zaměstnancům.
- 7) Hradit náklady spojené s činností odborů v oblasti BOZP a s technickým zajištěním kolektivního vyjednávání s výjimkou řízení před zprostředkovatelem, rozhodcem a soudem.
- 9) Hradit náklady spojené s tiskem KS včetně dodatků.
- 10) Seznámit zaměstnance do 15 dnů od uzavření KS s jejím zněním (včetně případných dodatků).
- 11) Umožnit zaměstnanci v organizační změně na jeho žádost přítomnost zástupce příslušné odborové organizace při dalším projednávání důsledků organizační změny pro zaměstnance.
- 12) Zvát na jednání vedení společnosti, vedení organizačních útvarů zástupce odborové organizace, bude-li se jednat o otázkách spadajících do spolurozhodování, projednávání a informování.
- 13) Zvát zástupce odborové organizace na kontroly prováděné příslušnými státními kontrolními orgány v oblasti BOZP a pracovního prostředí,
- 14) Poskytovat odborové organizaci interní předpisy zaměstnavatele, na které odkazuje tato KS.

##### **Odborová organizace se zavazuje:**



- 1) Při uplatňování svých práv aktivně podporovat záměry zaměstnavatele sledující prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení, bezpečnosti práce a zaměstnanecké disciplíny.
- 2) 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.
- 3) Prokázat zaměstnavateli oprávněnost působení odborové organizace v příslušné společnosti, v souladu s ustanovením § 286 odst. 3 ZP.
- 4) Vyvíjet úsilí směřující k zachování sociálního smíru v případě dodržování všech ustanovení KS.
- 5) Zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu.
- 6) 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.
- 7) Členové odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku od skončení výkonu jejich funkce.
- 8) Vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě.
- 9) Využívat příspěvek na odborovou činnost v souladu s dohodnutými pravidly.
- 10) Spolupracovat se zaměstnavatelem při prevenci trestné činnosti ve společnosti.

#### **B. Spolurozhodování**

Spolurozhodováním se podle zákona a této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zástupci zaměstnavatele, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace. Zaměstnavatel předkládá podkladové materiály písemně v dostatečném časovém předstihu. Odborové organizace mají právo spolurozhodování se zaměstnavatelem v těchto případech:

- 1) při vydání, změnách a zrušení „Pracovního řádu“,
- 2) při stanovení výše příspěvku na závodní stravování a při změně v systému v zabezpečování stravování zaměstnanců u zaměstnavatele (§ 236 odst. 2 ZP),
- 3) při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 ZP),
- 4) při výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo okamžitým zrušení pracovního poměru volenému členu odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP),
- 5) při stanovení výše náhrady mzdy v případech stanovených v § 209 odst. 1 ZP,
- 6) při stanovení zásad pro přiznávání tarifního hodnocení,
- 7) při stanovení motivačních pravidel.

#### **C. Projednávání**

Projednáním se rozumí jednání mezi zástupci zaměstnavatele a odborových organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemné informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, případně připravit se na projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby na jejich základě mohly odborové organizace vyjádřit stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

Odborové organizace mají právo k projednání těchto následujících opatření:

- 1) týkající se zaměstnanců v rámci působnosti odborové organizace (§ 287 odst. 2 písm. g) ZP),



- 2) při stanovení a změnách personální strategie společnosti,
- 3) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně interních předpisů upravujících tuto oblast v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP při práci v pracovněprávních vztazích,
- 4) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců (§ 280 odst. 1 písm. b) ZP),
- 5) změny organizace práce (§ 287 odst. 2 písm. c) ZP),
- 6) při stanovení délky, začátku a konce přestávek na jídlo a oddech (dle ustanovení KS, část II./E. bod 8) a § 88 ZP),
- 7) při úhradě nákladů spojených se zachováním kvalifikace uvolněných odborových funkcionářů,
- 8) přechod a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 až § 342 ZP).
- 9) při stanovení způsobu a rozsahu náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 369 odst. 2 ZP),
- 10) ekonomickou situaci v organizačním útvaru v rámci působnosti odborové organizace (§ 287 odst. 2 písm. a) ZP) a jeho pravděpodobný hospodářský vývoj,
- 11) připravovaných organizačních a racionalizačních opatření včetně personálních dopadů z nich vyplývajících, v jejichž důsledku dojde k uvolňování zaměstnanců, včetně opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 odst. 2 ZP,
- 12) při stanovení pravidel pro poskytování prémie a odměn za společnost,

#### **D. Informování**

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 předkládá podkladové materiály písemně v dostatečném časovém předstihu.

#### **Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o:**

- 1) ekonomické a finanční situaci, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji,
- 2) právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele (§ 279 odst. 1 písm. c) ZP),
- 3) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (§ 279 odst. 1 písm. d) ZP),
- 4) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých kategorií (§ 287 odst. 1 písm. a) ZP),
- 5) nabídce 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 (§ 279 odst. 1 písm. g) ZP),
- 6) 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 (§ 279 odst. 1 písm. h) ZP),
- 7) hospodářských výsledcích a perspektivě společnosti v termínech dle dohody,
- 8) zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatření, v důsledku kterých dojde k přemísťování zaměstnanců.

#### **E. Právo kontroly**

- 1) nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ostatních pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z KS v platném znění,



- 2) nad stavem BOZP a ochrany životního prostředí,
- 3) v oblasti závodního stravování,
- 4) při provádění prověrek BOZP organizovaných zaměstnavatelem nebo státními orgány a při měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí (§ 108 odst. 5 ZP,
- 5) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tímto účelem ji v součinnosti:
  - a) zajistit vstup na pracoviště zaměstnavatele,
  - b) poskytnout od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady a poskytnout potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
  - c) poskytnout zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podala odborová organizace vykonávající tuto kontrolu.

#### *F. Materiálové a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele*

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.
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. 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.

#### **G. Příspěvek na odborovou činnost**

- 1) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci působící u zaměstnavatele na základě darovacích smluv uzavřených s těmito odborovými organizacemi příspěvek na kalendářní rok ve výši **30 000 Kč** a to na zabezpečování činnosti v oblasti kultury, školství, výchovy a ochrany dětí a mládeže, vědy, výzkumu, vývoje, vzdělávání, zdravotnictví, sociální péče, ekologie, tělovýchovy, sportu a požární ochrany.
- 2) Příspěvek podle bodu 1 tohoto článku bude převáděn na jeden účet určený odborovou organizací a to k 31.12. příslušného kalendářního roku.

### **VI. ČÁST – ŘEŠENÍ SPORŮ A STÍŽNOSTÍ**

#### **A. 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.

#### **B. 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.

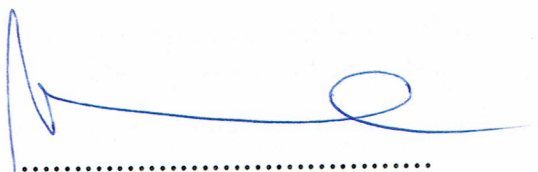
### **VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se s účinností na období od 1. 7.2023 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.



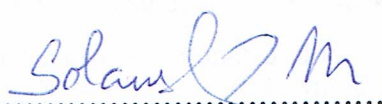
V Ostravě - Vítkovicích dne .....3/7.....2023

za WITKOWITZ MECHANICA a.s.



.....  
Milan Mercl  
předseda představenstva

za Odborovou organizaci



.....  
Miroslav Solanský  
předseda odborové organizace  
ZO OS KOVO Těžká Mechanika - Vítkovice