

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2021-2023



OBSAH

I. ČÁST - OBECNÁ USTANOVENÍ.....	3
A. Smluvní strany	3
B. Účel a obsah	3
C. Zákaz diskriminace.....	3
II. ČÁST - PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	3
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	9
H. Rekvalifikace.....	9
III. ČÁST - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ.....	9
A. Péče o zdraví.....	9
B. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem	10
C. Hodnocení stavu BOZP.....	11
D. Výchova zaměstnanců	11
E. Riziková pracoviště a práce.....	12
F. Osobní ochranné pracovní prostředky	12
G. Ochranné a náhradní nápoje.....	12
H. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	12
I. Opatření ke zlepšení pracovních podmínek	12
J. Práce ve ztížených pracovních podmínkách při realizaci nových (ojedinělých) prací nebo zvláště nebezpečných činností.....	12
IV. ČÁST - SOCIÁLNÍ OBLAST	13
A. Rekreační péče o děti zaměstnanců.....	13
B. Stravenky	13
C. Odškodnění při úmrtí zaměstnance	13
D. Pojištění zaměstnanců.....	14
E. Ubytování zaměstnanců	14
V. ČÁST - POSTAVENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	14
A. Závazky	14
B. Spolurozhodování	16
C. Projednávání.....	16
D. Informování	18
E. Právo kontroly.....	18

F. Materiálové a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele	19
G. Příspěvek na odborovou činnost.....	20
VI. ČÁST - PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ	20
A. Obecná ustanovení.....	20
B. Zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů	21
C. Stanovení tarifní mzdy a tarifního hodnocení.....	22
D. Smluvní mzda	22
E. Minimální mzda.	22
F. Odměna při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	22
G. Příplatky ke mzdě	22
H. Pracovní cesta, cestovní náhrady	24
I. Mzda a náhrada mzdy při výkonu jiné práce	24
J. Odměňování při stávce a výluce	26
K. Odměna za pracovní pohotovost.....	26
L. Odměna za inspekční službu	26
M. Splatnost mzdy	26
N. Výplata mzdy.....	26
O. Srážky ze mzdy	27
P. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	27
Q. Mzdový vývoj.....	27
R. Mzdové tarify.....	28
S. Společná a přechodná ustanovení	28
VII. ČÁST - PRAVIDLA PRO UPLATŇOVÁNÍ MZDOVÝCH FOREM	28
A. Základní mzdové formy	28
B. Pravidla pro poskytování prémie a odměn	29
C. Pravidla pro poskytování odměn za dlouhodobé výsledky práce.....	29
VIII. ČÁST - USTANOVENÍ SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ.....	30
A. Účinnost, platnost a rozsah kolektivní smlouvy.....	30
B. Dohodovací komise a řešení sporů a stížností	31

I. ČÁST - OBECNÁ USTANOVENÍ

A. Smluvní strany

WITKOWITZ MECHANICA a.s., IČ: 07564813, se sídlem Pohraniční 3017/11, Vítkovice, Ostrava, PSČ 703 00, **zastoupená Mgr. Ivo Niliusem – předsedou představenstva,**

na jedné straně (dále jen „zaměstnavatel“)

a

ZO OS KOVO Těžká mechanika - Vítkovice

IČ: 14616661

ZO OS KOVO Ocelárna a válcovny Vítkovice

IČ: 15513569

**zastoupené Miroslavem Solanským a Bc. Romanem Ďurčem
předsedové odborové organizace**

na straně druhé (dále jen odborová organizace“)

uzavírají tuto **kolektivní smlouvu na léta 2021 – 2023**

B. 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.

C. 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) Po absolvování vstupní lékařské prohlídky 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 odstupném, 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.
- 8) 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.
- 9) Zaměstnavatel zabezpečí průběžné zpracovávání přehledů volných, případně nově vytvářených pracovních míst, které budou zveřejňovány na místech určených personálním útvarem zaměstnavatele.
- 10) 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 těchto důvodů (pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání a dosažení nejvyšší přípustné expozice škodlivin), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanásobku 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
 - a
 - 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/ředitel společnosti může na návrh příslušného vedoucího zaměstnance a po projednání s odborovou organizací rozhodnout formou interního předpisu o uplatnění pružného rozvržení pracovní doby. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna v měsíčním vyrovnávacím období. Blížší 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. Další přestávka v práci na jídlo a oddech se poskytuje po 10 hodinách od začátku pracovní doby. 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) Zaměstnavatel při zařazování zaměstnanců do směn a při nařizování práce přesčas zaměstnancům přihlédne k jejich potřebám a zejména k jejich péči o děti.
- 11) 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 vyčerpал 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) Zaměstnancům s dětmi předškolního věku a s dětmi školou povinnými lze na základě jejich žádosti poskytnout, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, čerpání tří týdnů dovolené vcelku v době letních prázdnin.
- 4) 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.

5) Při trvání pracovního poměru nejméně 21 pracovních dnů 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,
 - zetě 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.

- 6) Zaměstnavatel poskytne osamělým ženám a osamělým mužům, kteří mají v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 15 let, z důvodu péče o toto dítě (děti), pracovní volno s náhradou mzdy v délce 3 pracovních dnů v kalendářním roce; osamělým ženám a osamělým mužům, kteří mají alespoň jedno dítě ve věku do 15 let svěřeno do střídavé péče poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy v délce 2 pracovních dnů v kalendářním roce. Pojmy „osamělost“ rodičů a „věk dítěte“ se posuzují k době počátku čerpání volna.
- 7) Zaměstnavatel poskytne osamělým ženám a osamělým mužům pečujícím alespoň o 1 dítě ve věku do 15 let, z důvodu péče o toto dítě (děti), na jejich žádost 2 týdny pracovního volna bez náhrady mzdy a v případě, že má osamělý rodič svěřeno dítě do střídavé péče 1 týden pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

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 (zvvyšování 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 pracovně-lékařské prohlídky „J“ nebo „J + S2“ (občasné řízení referentského vozidla).

Pracovně-lékařskými prohlídkami jsou:

- a) vstupní,
 - b) periodická,
 - c) mimořádná,
 - d) výstupní,
 - e) následná (prohlídka po skončení rizikové práce).
- 3) Zaměstnavatel zajistí u příslušného lékaře pracovně-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) Zaměstnavatel zabezpečí uchazečům o zaměstnání vstupní pracovně-lékařskou prohlídku u příslušného lékaře pracovně-lékařské služby, přičemž při úhradě nákladů prohlídky se postupuje podle interního předpisu.
 - 5) K periodické pracovně-lékařské prohlídce vysílá zaměstnavatel zaměstnance zpravidla jeden měsíc před ukončením její platnosti
 - 6) Zaměstnanec nehradí náklady pracovně-lékařské služby prováděné v souladu s obecně závaznými právními předpisy, touto KS a interními předpisy.
 - 7) 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.
 - 8) 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 zařízení 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.
- 3) Zaměstnavatel v součinnosti s odborovou organizací zhodnotí minimálně 2x ročně v rámci Týmu BOZP kvalitu poskytovaných OOPP a hospodaření s nimi.

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, 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.

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 poskytnou odborové 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. Stravenky

- 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 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.

- 2) V téže pracovní směně zaměstnavatel poskytne zaměstnanci další stravenku, pokud délka jeho směny (bez povinných přestávek na jídlo a oddech) bude alespoň 11 hodin.
- 3) Cena stravenky po odečtení příspěvku zaměstnavatele bude zaměstnanci stržena ze mzdy. Zaměstnanci, u kterých není možné provádět srážky ze mzdy na úhradu stravenek (např. z důvodu probíhající exekuce nebo insolventního řízení), budou povinni zaplatit cenu stravenky (po odečtení příspěvku zaměstnavatele) na bankovní účet zaměstnavatele a to nejpozději do posledního dne měsíce následujícího po měsíci, za který stravenky náleží. Bude-li zaměstnanec v prodlení se zaplacením této částky, zaměstnavatel je oprávněn zastavit vydávání stravenek tomuto zaměstnanci do doby, než tento svůj dluh vyrovná.
- 4) Zaměstnavatel zajistí jídelní kouty na pracovištích tak, aby zaměstnanci měli možnost během směny v pracovní přestávce konzumovat teplé jídlo mimo místa výkonu pracovní činnosti.
- 5) Občerstvení během směny zajišťuje zaměstnavatel formou doplňkového prodeje, potravinových a nápojových automatů, které jsou umístěny v přiměřeném dosahu pracovišť.

C. Odškodnění při úmrtí zaměstnance

- 1) Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je zaměstnavatel povinen poskytnout jednorázové odškodnění pozůstalému manželu, 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.
- 3) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, který uzavřel smlouvu o životním pojištění, měsíční příspěvek, a to ve výši a za podmínek stanovených interním předpisem. Tento příspěvek se poskytuje do **31.12.2021**.

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 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 části V. této KS.
- 6) 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).
- 7) Poskytovat odborovým organizacím 2x ročně (k 30.6. a 31.12.) :
 - a) přehled o nově uzavřených pracovních poměrech, včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, sjednaných se zaměstnanci, včetně specifikace sjednané doby trvání pracovního poměru, resp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 38 odst. 3 ZP),
 - b) přehled o skončených pracovních poměrech s uvedením důvodů jejich skončení (§ 61 odst. 5 ZP).
- 8) 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.
- 9) Hradit náklady spojené s činností odborů v oblasti BOZP a s technickým zajištěním kolektivního vyjednávání s výjimkou řízení před zprostředkovatelem, rozhodcem a soudem.
- 10) Hradit náklady spojené s tiskem KS včetně dodatků.
- 11) Seznámit zaměstnance do 15 dnů od uzavření KS s jejím zněním (včetně případných dodatků).
- 12) Umožnit zaměstnanci v organizační změně na jeho žádost přítomnost zástupce příslušné odborové organizace při dalším projednávání důsledků organizační změny pro zaměstnance.

- 13) Zvát na jednání vedení společnosti, vedení organizačních útvarů zástupce odborové organizace (organizací), bude-li se jednat o otázkách spadajících do spolurozhodování, projednávání a informování.
- 14) 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.
- 15) Sdělit zaměstnancům, které zařízení pracovně-lékařské služby jim tuto službu poskytuje, zejména při změnách příslušných smluvních lékařů.
- 16) Zvát zástupce odborové organizace na kontroly prováděné příslušnými státními kontrolními orgány v oblasti BOZP a pracovního prostředí.
- 17) 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. Bude přispívat k opatřením, majícím za cíl:
 - zvýšení prosperity zaměstnavatele a zaměstnanců,
 - zvýšení vynálezeckého a zlepšovatského hnutí,
 - zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
 - zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
 - vytváření podmínek uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a pro sladování rodinného a pracovního života.
- 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) Vytvářet úsilí směřující k zachování sociálního smíru v případě dodržování všech ustanovení KS.
- 5) Zvát 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) Vytvořit organizačně podmínky pro účast zástupců odborových organizací působících u zaměstnavatele k zabezpečení naplňování části V. této kolektivní smlouvy.
- 9) Vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě.
- 10) Využívat příspěvek na odborovou činnost v souladu s dohodnutými pravidly.
- 11) Spolupracovat se zaměstnavatelem při prevenci trestné činnosti ve společnosti.

B. Spolurozhodování

Spolurozhodováním se podle zákona a této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovými organizacemi 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 zpracovávání interního předpisu pro poskytování náhradních, ochranných, občerstvujících, osvěžujících nápojů, vybraných ochranných prostředků, pracovních oděvů, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- 4) při stanovení rozvrhu čerpání dovolené a hromadného čerpání dovolené v maximální délce dvou týdnů.
- 5) při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 ZP),
- 6) při výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo okamžitým zrušením pracovního poměru volenému členu odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP),
- 7) při stanovení výše náhrady mzdy v případech stanovených v § 209 odst. 1 ZP,
- 8) při rozhodování o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 ZP),
- 9) při stanovení zásad pro přiznávání tarifního hodnocení,
- 10) při stanovení motivačních pravidel (dle ustanovení KS, část VI./Q bod 4),
- 11) při zpracování interního předpisu k době určité (§ 39 odst. 4 ZP).

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.

Zaměstnavatel musí mít před vydáním interního předpisu/opatření, který má být s odborovými organizacemi projednán (viz níže uvedená specifikace), písemný doklad o projednání se stanoviskem odborových organizací. Odborové organizace se zavazují projednat předložené materiály nejpozději do 14 kalendářních dnů od jejich obdržení ze strany zaměstnavatele. Bez prokazatelného projednání nelze interní předpis/opatření vydat.

Písemné stanovisko k projednání návrhu jsou odborové organizace povinny písemně předložit zaměstnavateli nejpozději 3. pracovní den po projednání.

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 zásad přijímání zaměstnanců včetně cizinců,
- 3) při stanovení zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění,
- 4) při stanovení a změnách personální strategie společnosti,
- 5) při stanovení celkového rozsahu přesčasové práce u zaměstnavatele (§ 99 ZP),
- 6) 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,

- 7) při zásadních změnách, zavádění nové techniky a technologie, nových opatření k ochraně života, zdraví při práci a ekologie,
- 8) při zásadních otázkách péče o zaměstnance, opatřeních ke zlepšení hygieny při práci a pracovního prostředí,
- 9) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí v oblasti péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců (§ 287 odst. 2 písm. f) ZP),
- 10) při uplatnění individuálních smluvních mezd u vybraných skupin zaměstnanců,
- 11) 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),
- 12) při stanovení množství práce a pracovního tempa, při zavádění a změnách norem spotřeby práce (§ 287 odst. 2 písm. b) ZP),
- 13) změny organizace práce (§ 287 odst. 2 písm. c) ZP),
- 14) při stanovení délky, začátku a konce přestávek na jídlo a oddech (dle ustanovení KS, část II./E. bod 8) a § 88 ZP),
- 15) při nepřiznání odměny za dlouhodobé výsledky práce v maximální výši dle části VII. /C. body 1, 2 a 3 KS,
- 16) při stanovení systému hodnocení a vzdělávání zaměstnanců (§ 287 odst. 2 písm. d) a e) ZP),
- 17) při úhradě nákladů spojených se zachováním kvalifikace uvolněných odborových funkcionářů,
- 18) přechod a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 až § 342 ZP).
- 19) při vydání a změnách Volebního řádu pro volbu a odvolání zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v případě, že stanovы společnosti nebo právní předpis stanoví povinnou účast zástupců za zaměstnance v dozorčí radě společnosti,
- 20) při výpovědi nebo okamžitě zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 61 odst. 1 ZP),
- 21) při převedení zaměstnance na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a), b) a f) ZP,
- 22) při projednání výše požadované náhrady škody a obsahu dohody o způsobu její úhrady, přesahuje-li částka 1 000 Kč,
- 23) při stanovení způsobu a rozsahu náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 369 odst. 2 ZP),
- 24) při stanovení „časového snímku směny“ a jeho případných změnách pro hodnocení působení rizik na zaměstnance při výkonu práce zaměstnanci, pro případné šetření ohrožení nemocí z povolání a nemoci z povolání a při šetření prováděném v souvislosti s pracovním úrazem, s výjimkou neabsenčních úrazů bez ošetření,
- 25) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby (pružná pracovní doba, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby), práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně stanovení délky začátku a konce přestávky na jídlo a oddech (§ 99 ZP),
- 26) ekonomickou situaci v organizačním útvaru v rámci působnosti odborové organizace (§ 287 odst. 2 písm. a) ZP) a jeho pravděpodobný hospodářský vývoj,
- 27) 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,
- 28) určení počtu členů delegace zaměstnanců a způsobu dopravy na pohřeb spoluzaměstnance (náhrady mzdy podle nařízení vlády, kterým se provádí ZP, přísluší pouze takto určeným členům delegace),
- 29) při tvorbě zásad výběru zaměstnanců na rehabilitačně-rekondiční péči,
- 30) při stanovení pravidel pro poskytování prémie a odměn za společnost,

- 31) při přehodnocení tarifního hodnocení z důvodu porušování pracovní a technologické kázně nebo předpisů BOZP dle části VI. /C., bod 1,
- 32) při stanovení pravidel v oblasti pracovních cest, včetně náhrady cestovních výdajů.

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 odborové organizace o:

- 1) ekonomické a finanční situaci, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejichch důsledcích na životní prostředí a o jeho ekologických opatřeních (§ 279 odst. 1 písm. a) a b) ZP),
- 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 a profesních skupin čtvrtletně, není-li dohodnuto jinak (§ 287 odst. 1 písm. a) ZP),
- 5) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace (§ 279 odst. 1 písm. f) ZP),
- 6) 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 (§ 279 odst. 1 písm. g) ZP),
- 7) 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),
- 8) hospodářských výsledcích a perspektivě společnosti v termínech dle dohody,
- 9) zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatření, v důsledku kterých dojde k přemístování zaměstnanců,
- 10) o profesním členění a počtech zaměstnanců agentur práce dočasně přidělených na pracoviště společnosti.
- 11) zaměstnávání těhotných žen na práci v noci,
- 12) úpravě pracovní doby pro osoby (zaměstnance) pečující o dítě (děti) mladší 15 let nebo těhotné ženy v případě, že o kratší nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby požádají a zaměstnavatel z vážných provozních důvodů s úpravou nesouhlasí,

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); týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, na které se vztahuje ochrana osobních údajů dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 - GDPR, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance,

- 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

- 1) Na základě uzavřených smluv poskytne zaměstnavatel na svůj náklad odborovým organizacím přístup prostřednictvím přípojek do informačního systému společnosti a pro komunikaci a případné předkládání podkladů pro jednání e-mail poštu, telefony, včetně možnost užívání státních linek při akceptování ochrany dat, právní subjektivitu a postavení odborové organizace v informační síti v souvislosti s ochranou dat samostatného právního subjektu. Do materiálového zajištění nespadá zajištění kancelářského spotřebního materiálu.
- 2) Zaměstnavatel poskytne podle provozních možností na základě uzavřených smluv místnosti pro schůzovní činnost odborových organizací a jejich orgánů.
- 3) Pro služební návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostor zaměstnavatele stejné předpisy jako pro služební návštěvníky zaměstnavatele.
- 4) Pro funkcionáře odborové organizace neplatí při výkonu jejich činnosti omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele, daná pro zaměstnance pracovním řádem nebo jiným interním předpisem zaměstnavatele. Tato výjimka se nevztahuje na omezení pohybu z důvodů bezpečnosti práce a ochrany obchodního tajemství.
- 5) Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP dlouhodobě uvolní předsedu ZO OS KOVO Těžká mechanika - Vítkovice, v případě, že bude zvolený z řad zaměstnanců, zaměstnavatele. Zaměstnavatel mu poskytne náhradu mzdy ve výši jejich stávajícího průměrného výdělku za uplynulý rok násobeného koeficientem 1,2. Pokud je takto vypočtený průměrný výdělek nižší, než průměrný výdělek dané společnosti, použije se pro poskytnutí náhrady mzdy průměrný výdělek dané společnosti. Takto stanovený průměrný výdělek platí po celou dobu výkonu funkce. Náhrada mzdy podléhá v souladu se zákonem odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a odvodu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tito zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli. Po skončení výkonu funkce předsedy odborové organizace je zaměstnavatel povinen, v souladu s ustanovením § 47 ZP, zařadit je na původní práci a pracoviště. Není-li takové zařazení možné z důvodů, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Při předávání funkce dle bodu 5) uhradí zaměstnavatel nově zvolenému funkcionáři 10 pracovních směn po sobě jdoucích náhradu mzdy navazující na termín převzetí funkce ve výši jeho průměrného výdělku.
- 6) Zaměstnavatel poskytne krátkodobě uvolněným funkcionářům pro výkon odborářské činnosti nebo pro účast na odborovém jednání v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy (§ 203 odst. 2 písm. a), b) a c) ZP).
- 7) Zaměstnavatel poskytne nezbytné prostředky k výkonu funkce inspektora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně právních předpisů a vydávaných pravidel a pokynů k zajišťování BOZP u zaměstnavatele.
- 8) Zaměstnavatel poskytne pověřeným zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy.
- 9) Zaměstnavatel zajistí na své náklady školení inspektorů odborových organizací v oblasti BOZP.

- 10) Zaměstnavatel poskytne k účasti na školení pořádaném odborovými organizacemi pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 odst. 2 písm. c) ZP).
- 11) Odborová organizace, z jejíhož rozhodnutí nebo podnětu došlo ke krátkodobému uvolnění funkcionáře, uhradí zaměstnavateli náhradu mzdy, kterou tomuto zaměstnanci vyplatil zaměstnavatel, a o kterou tento požádal. Povinnost uhradit náhradu mzdy odpadá, pokud se jednalo o činnost bezprostředně související s úkoly zaměstnavatele ve vazbě na výkon práv příslušné odborové organizace. (refundace)
- 12) Ostatní náležitosti související s uvolněním, náhradou mzdy a materiálovým zajištěním odborových organizací, které nejsou upraveny v této KS budou předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a jednotlivými odborovými organizacemi.
- 14) Kolektivní smlouva připouští možnost uzavření interní dohody týkající se uvolnění a odměňování dlouhodobě uvolněných funkcionářů.
- 15) Zaměstnavatel umožní zachování kvalifikace uvolněných funkcionářů po dobu výkonu volené funkce. Úhrada nákladů s tímto spojených bude věcí projednání.
- 16) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům odborové organizace výkon práce pro odborovou organizaci.
- 17) Zaměstnavatel na základě:
 - a) smlouvy o placení pravidelného členského příspěvku srážkami ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem a odborovou organizací ve prospěch odborové organizace a
 - b) smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a odborovou organizací o splácení poskytnuté půjčky členu odborové organizace srážkami ze mzdy ve prospěch odborové organizace, provádí srážky ze mzdy dle výše uvedených smluv a tyto zasílá na příslušný účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu; měsíční přehledy o provedených srážkách poskytuje zaměstnavatel odborové organizaci.
- 18) Po dobu uvolnění pro výkon funkce mají uvolnění funkcionáři stejná práva využívat zařízení zaměstnavatele (stravování, zdravotnická péče apod.) jako ostatní zaměstnanci.

G. Příspěvek na odborovou činnost

- 1) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím působícím 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 odborovými organizacemi a to k 31.3. běžného roku.**

Odborové organizace si přerozdělí příspěvek - 20 000 Kč pro ZO OS KOVO Těžká mechanika – Vítkovice a 10 000 Kč pro ZO OS KOVO Ocelárna a válcovny Vítkovice.
- 3) Odborová organizace předloží personálnímu úseku přehled využití příspěvků od zaměstnavatele v členění dle bodu 1 tohoto článku, v termínech k 31. 1. a 31. 7. běžného roku a současně plán využití příspěvku na další kalendářní pololetí.

VI. ČÁST - PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ

A. Obecná ustanovení

- 1) Zaměstnanci přísluší mzda za vykonanou práci. Mzdou za vykonanou práci se rozumí i mzda při odborném školení, pravidelném poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu sjednané práce podle příslušných předpisů.

- 2) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
- 3) Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost a odměny členů představenstva, jednatelů a dozorčí rady.
- 4) Mzdy a odměny zaměstnanců se stanoví podle této KS, Jednotného katalogu profesí a funkcí společnosti a dalších interních předpisů, zejména pravidel pro poskytování prémie a odměn, pravidel pro stanovení tarifního hodnocení.
- 5) Zaměstnanci se nezávisle na celkových hospodářských výsledcích zaměstnavatele zaručuje jeho stanovená tarifní mzda, tarifní hodnocení a veškeré příplatky ke mzdě dle této kolektivní smlouvy.

B. Zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů

- 1) Podle charakteru pracovní činnosti se zaměstnanci zařazují do kategorie manuálních činností (profesí) nebo ostatních činností (funkcí). Pro zařazení zaměstnance do příslušné kategorie je rozhodující vykonávaná pracovní činnost, resp. sjednaná práce, která se porovná s katalogem. V případě výkonu kumulovaných pracovních činností, resp. prací se zaměstnanec zařadí do kategorie převažující. Obdobně se postupuje i při sjednání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 2) Zaměstnanci se zařazují podle vykonávané práce v souladu s katalogem do příslušných tarifních stupňů. Manuální zaměstnanci se zařazují až do 8. tarifního stupně a ostatní zaměstnanci se zařazují až do 13. tarifního stupně. Zaměstnanci jsou odměňováni měsíčním mzdovým tarifem (dále jen „tarifní mzda“) nebo hodinovou mzdou. Mzdové zařazení se zaměstnanci sdělí formou mzdového výměru.
- 3) Podkladem pro zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů je charakteristika pracovní činnosti (s výjimkou krátkodobých pracovních poměrů), případně jiný adekvátní popis pracovního místa (dále jen „charakteristika“). Zaměstnanec musí být s charakteristikou seznámen před započítáním práce, a to písemně. Rozsah a forma zpracování charakteristik jsou stanoveny interním předpisem. Zaměstnanci se stanoví tarifní stupeň podle vykonávané práce tak, že konkrétní vykonávané pracovní činnosti, resp. sjednané práce, uvedené v charakteristice, se porovnají s příklady prací uvedenými v katalogu. Pokud nelze jednoznačně porovnat konkrétní pracovní činnosti s příklady prací v katalogu, lze provést odvození příslušného tarifního stupně od obdobných nebo porovnatelných příkladů prací. Při střídání pracovních činností zařazených do různých tarifních stupňů se zaměstnanec zařadí do tarifního stupně podle převažujících pracovních činností, a dále se tato skutečnost zhodnotí v rámci tarifního hodnocení přiznaného tarifního stupně. Zaměstnanci, převáděnému po dohodě na dobu delší než jeden kalendářní měsíc na jiný druh práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, sdělí zaměstnavatel tuto změnu ve mzdovém výměru.
- 4) Další podmínky a pravidla pro zařazování pracovních činností do tarifních stupňů jsou uvedeny v katalogu.

C. Stanovení tarifní mzdy a tarifního hodnocení

- 1) Zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců, s nimiž byla sjednána smluvní mzda podle bodů článku D. této části, se stanoví základní mzdový tarif v příslušném tarifním stupni podle článku R. této části KS.
- 2) K tomuto základnímu tarifu lze přiznat tarifní hodnocení do výše 90% základního mzdového tarifu podle pravidel stanovených interním předpisem, vydaným po dohodě s odborovou organizací.
- 3) Za produktivní práci žáků středních škol se poskytuje mzda bez tarifního hodnocení
- ve třetím tarifním stupni pro žáky 2., 3. a 4. ročníků.

D. Smluvní mzda

- 1) Smluvní mzdu v individuální smlouvě o mzdě (ISM) lze sjednat se zaměstnanci ve vedoucích funkcích a se zaměstnanci, kteří svými znalostmi a výkonností dosahují dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků, jsou na svém pracovišti uznávanými odborníky nebo u nichž by mzda v rámci přiznaného tarifu a tarifního hodnocení nebyla vzhledem k hodnocení jejich pracovní činnosti adekvátní, nebo s vybranými skupinami zaměstnanců (vedoucí, mistři, vrchní mistři, tvůrčí zaměstnanci apod.).
- 2) Smluvní mzda se sjednává pevnou měsíční částkou v Kč. Smluvní mzda se sjednává vždy písemně, a to na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Individuální smlouva o mzdě musí obsahovat název profese/funkce, číslo profese/funkce, tarifní stupeň, výši smluvní mzdy a složky mzdy, které dle platných legislativních ustanovení zaměstnanci náleží. V ISM jsou sjednané podmínky pro její poskytování.

E. Minimální mzda.

Výše minimální mzdy se řídí platným nařízením vlády o minimální mzdě.

F. Odměna při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

- 1) Podle potřeb lze sjednat dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.
- 2) Odměnu za provedení prací lze v dohodách podle bodu 1) tohoto článku sjednat:
 - a) odvozením od zařazení pracovní činnosti do příslušného tarifního stupně podle katalogu,
 - b) sjednáním individuální smluvní odměny; individuální smluvní odměna může být sjednána buď pevnou měsíční, nebo hodinovou částkou,
 - c) odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí podkročit minimální mzdu dle platného nařízení vlády.

G. Příplatky ke mzdě

Při výkonu práce přesčas, ve svátek, v noci, o sobotách a nedělích, ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, v izolačních dýchacích přístrojích a ve výškách nebo nad volnými hloubkami se poskytuje zaměstnancům příplatek za odpracovanou dobu. Žákům středních škol se za stejných podmínek poskytují jen příplatky za práci o sobotách, nedělích a ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Příplatky ke mzdě se poskytují zaměstnancům v běžném kalendářním měsíci na základě výkazu odpracované doby (směnovnice) a provozních záznamů.

1) Mzda a příplatek za práci přesčas

- a) Za práci přesčas se poskytuje zaměstnancům k dosažené mzdě příplatek.
- b) Náhradní volno za práci přesčas se poskytne zaměstnanci po předchozí dohodě s ním, a to za jednu hodinu (v poměru 1:1, jde-li o zlomky odpracovaných hodin) práce přesčas jedna hodina náhradního volna bez nároku na příplatek za práci přesčas. Nebude-li

zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek za práci přesčas.

- c) Příplatek se poskytuje za každou odpracovanou hodinu přesčas ve výši **25 % průměrného výdělku.**

2) Mzda a příplatek za práci ve svátek

- a) Za práci ve svátek se poskytuje zaměstnancům mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto v době do tří kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout místo náhradního volna na poskytnutí příplatku. Příplatek přísluší ve výši:

- 150 % průměrného výdělku za svátky ve dnech 24., 25. a 26. 12. běžného roku.
- 100 % průměrného výdělku za ostatní svátky.

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

3) Příplatek za práci v noci

Za práci v noci konanou v době mezi 22:00 hod. až 6:00 hod. se poskytuje zaměstnancům příplatek ve výši **15,- Kč** za hodinu.

4) Příplatek za práci o sobotách a nedělích

- a) Za práci konanou o sobotách a nedělích se poskytuje zaměstnancům příplatek ve výši **12 % průměrného výdělku.**

5) Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

- a) Zaměstnancům, kteří konají práce ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí se poskytuje příplatek za skutečně odpracovanou dobu ve výši:

- 10% základní sazby minimální mzdy za hodinu za každý ztěžující vliv ve IV. kategorii rizika,
- 6,40 Kč za hodinu za jeden ztěžující vliv ve III. kategorii rizika,

- b) Příplatky se poskytují při výkonu prací ve ztíženém pracovním prostředí v souladu s touto KS.

- c) Zaměstnancům, kteří vykonávají práce podle písm. a) tohoto bodu přechodně nebo jen část směny (např. při řízení podřízených zaměstnanců - mistři, při údržbě a revizích, při kontrolních pracích apod.) se poskytuje příplatek za skutečně odpracovanou dobu.

- d) Příplatek lze stanovit „měsíční sazbou“, a to zejména na pracovištích, kde jsou zaměstnanci příplatky pravidelně poskytovány, resp. jejich poskytování vyplývá z rozvržení pracovní doby.

- e) Stanovená měsíční sazba se poskytuje zaměstnanci až po dobu jednoho roku, pokud dříve nedojde ke změně podmínek, za nichž byla stanovena. Přitom není povinností vést soustavnou evidenci o výkonu pracovních činností.

- f) K přehodnocení měsíční sazby se přistoupí při dlouhodobé, zpravidla delší než jeden měsíc, nebo trvalé změně podmínek, za nichž byla měsíční sazba stanovena.

- g) Měsíční sazba příplatku se úměrně krátí v poměru plánovaného a skutečného fondu pracovní doby zaměstnance.

6) Příplatek za práci ve výškách nebo nad volnými hloubkami

Za práci ve výškách nebo nad volnými hloubkami se poskytuje zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši:

- a) v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách (v kleci, na visutém lešení, na pracovní lávce apod.)

- nad 8 m příplatek 10,00 Kč/hod,
- b) ve vynucených polohách bez pracovních plošin (z provazového žebříku, visutých sedaček, v závěsu na ochranném postroji apod.)
 - nad 8 m příplatek 30,00 Kč/hod.

7) Příplatek při zaškolování

- 1) Zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním a odborným vedením žáků středních škol (instruktor žáků), přísluší mzda za vykonanou práci s odměnou sjednanou podle „Rámcových dohod“ mezi jednotlivými středními školami a společností. Odměna se poskytuje samostatně.
- 2) Zaměstnanci, který je na základě písemné dohody pověřen zaškolováním a odborným vedením mladistvých, absolventů škol, nových nebo rekvalifikovaných zaměstnanců v profesích (instruktor, patron), je poskytován příplatek, jehož výše činí 15 Kč za 1 hodinu zaškolování a odborného vedení, za podmínky, že instruktor, patron splňuje kvalifikační i osobnostní předpoklady pro výkon této funkce.

H. Pracovní cesta, cestovní náhrady

- 1) Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato možnost sjednána v pracovní smlouvě nebo na základě samostatné dohody.
- 2) Poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách, včetně zahraničních je upraveno interním předpisem zaměstnavatele vydaným po projednání s odborovou organizací.

I. Mzda a náhrada mzdy při výkonu jiné práce

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v bodě 1) písm. b), bodě 2) písm. c) a bodě 3).

Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

- 1) **Zaměstnanci, kterého zaměstnavatel převede (viz § 41 a 139 ZP) na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda, přísluší mu po dobu převedení na jinou práci doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením v těchto případech:**
 - a) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - b) na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků; v tomto případě může zaměstnavatel zaměstnance převést na práci jiného druhu, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil,
 - c) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události znemožňující výkon práce.
- 2) **Zaměstnavatel může zaměstnance převést na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil a po dobu převedení na jinou práci, než má zaměstnanec sjednanou v pracovní smlouvě, mu náleží mzda odpovídající druhu vykonávané práce:**
 - a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
 - b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

- c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně-lékařské služby nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.
- 3) **Zaměstnavatel je v níže uvedených případech povinen převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, a po dobu tohoto převedení na jinou práci, náleží zaměstnanci mzda odpovídající druhu vykonávané práce:**
- a) v případě, že nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské služby nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice; v tomto případě je zaměstnanec odměňován podle druhu vykonávané práce a v případě poklesu jeho výdělku řešen v souladu s příslušnými právními předpisy,
- b) v případě, že zaměstnanec pracující podle rozvrhu pracovních směn v noci je převeden na jinou práci, protože je na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovně-lékařské služby uznán nezpůsobilým pro noční práci; po dobu převedení na jinou práci, náleží zaměstnanci mzda odpovídající druhu vykonávané práce.
- 4) **Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou (náhradní) práci:**
- a) při prostoji, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného měsíčního výdělku,
- b) pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události znemožňující výkon práce, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného měsíčního výdělku,
- c) při překážce v práci, která není na straně zaměstnavatele ani zaměstnance, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného měsíčního výdělku.
- Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ustanoveních bodů 1) až 4) tohoto článku poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.
- 5) **Mzda při převedení na jinou práci po dohodě se zaměstnancem**
- a) Převede-li zaměstnavatel zaměstnance po dohodě s ním na přechodnou dobu na práci v jiné profesi, resp. funkci s vyšším tarifním zařazením, poskytne se za tuto dobu tarifní mzda, tarifní hodnocení, včetně příplatků stanovených podle KS s doplatkem mzdy ve výši rozdílu mzdových tarifů. Doplatek mzdy se neposkytuje zaměstnanci, jehož tarifní zařazení bylo stanoveno jako převažující s přihlédnutím ke střídání pracovních činností zařazených do různých tarifních stupňů, resp. bylo přihlédnuto ke střídání pracovních činností při stanovení tarifní mzdy, tarifního hodnocení. Převede-li na přechodnou dobu zaměstnavatel zaměstnance na jinou profesi resp. funkci zařazenou ve stejném nebo v nižším tarifním stupni, náleží mu stejné mzdové zařazení jako před převedením.
- b) V případě, že je zaměstnanci poskytován příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí formou měsíční sazby, stanovená měsíční sazba příplatku se nekrátí.
- 6) **Mzda při přidělování prací zařazených do různých tarifních stupňů v rámci profese, resp. funkce**
- a) Přidělí-li zaměstnavatel zaměstnanci na přechodnou dobu jinou pracovní činnost v rámci sjednaného druhu práce (profese, resp. funkce) s vyšším tarifním zařazením, poskytne se za tuto dobu tarifní mzda, tarifní hodnocení včetně příplatků stanovených podle KS

s doplatkem mzdy ve výši rozdílu mzdových tarifů. Doplatek mzdy se neposkytuje zaměstnanci, jehož tarifní zařazení bylo stanoveno jako převažující s přihlédnutím ke střídání pracovních činností zařazených do různých tarifních stupňů, resp. bylo přihlédnuto ke střídání pracovních činností při stanovení tarifní mzdy a tarifního hodnocení. Převede-li na přechodnou dobu zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci zařazenou v nižším tarifním stupni, náleží mu stejné mzdové zařazení jako před převedením na jinou práci.

- b) V případě, že je zaměstnanci poskytován příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí formou měsíční sazby, stanovená měsíční sazba příplatku se nekrátí. Za přechodné převedení na jinou práci podle bodu 5) tohoto článku nebo přidělování prací zařazených do různých tarifních stupňů podle bodu 6) tohoto článku se nepovažuje částečný výkon činností za jiného zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni po dobu jeho dočasné nepřítomnosti, kdy zaměstnanec vykonává současně svoji pracovní činnost a činnost nepřítomného zaměstnance v rámci své pracovní doby.

7) **Náhrada mzdy při rekvalifikaci**

Rekvalifikace se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance podle § 205 ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Při rekvalifikaci na pracovišti se poskytuje zaměstnanci mzda podle vykonávané práce a doplatek do průměrného výdělku.

J. Odměňování při stávce a výluce

- 1) V době účasti na stávce ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, nepřísluší zaměstnancům, kteří se účastní stávky, mzda ani náhrada mzdy.
- 2) Zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tito zaměstnanci v důsledku stávky nemohou konat svou obvyklou práci a byli převedeni na jinou práci, postupuje se podle článku I. bodu 5).
- 3) Nemohou-li zaměstnanci konat práci, protože vůči nim byla uplatněna výlučka ve smyslu § 27 zákona č. 2/1991 Sb., přísluší zaměstnanci za tuto dobu náhrada mzdy ve výši 50 % průměrného výdělku.

K. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště, kdy je zaměstnanec připraven, že bude povolán na pracoviště, se poskytuje odměna ve výši 10 % průměrného výdělku za hodinu pohotovosti a jde-li o den pracovního klidu odměna ve výši 15 % průměrného výdělku za hodinu pohotovosti.

L. Odměna za inspekční službu

Za výkon inspekční služby ve společnostech definovaných v interním předpisu, přísluší zaměstnanci odměna v předem sjednané výši.

M. Splatnost mzdy

Mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to 15. den následujícího kalendářního měsíce. Případně-li tento den na den pracovního klidu, je mzda splatná nejbližší předcházející pracovní den.

N. Výplata mzdy

- 1) Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.
- 2) Mzda se vyplácí na základě dohody se zaměstnancem na jeden účet určený zaměstnancem v kterémkoliv peněžním ústavu na území ČR.
- 3) Při vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží mu zaměstnavatel k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

- 4) Jiné osobě než zaměstnanci lze vyplatit mzdu, jen pokud to stanoví zákon (zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami nebo na základě písemné plné moci (§ 142 odst. 6 ZP).
- 5) Zaměstnavatel je povinen poukázat mzdu na účet u peněžního ústavu nejpozději v den stanovený pro její výplatu.

O. Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy lze provést jen v případech a v pořadí stanovených zákoníkem práce (§§ 145 až 150).

P. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

Průměrný výdělek pro pracovní právní účely se zjišťuje podle §§ 351 až 362.

Q. Mzdový vývoj

- 1) Obě strany se dohodly, že růst průměrného výdělku v roce 2021 je možný pouze za předpokladu dosažení lepších hospodářských výsledků oproti plánům pro rok 2021.
- 2) Zaměstnavatel bude i v letech 2021 až 2023 uplatňovat motivační programy dle pravidel (viz bod 3)
- 3) Pravidla vyplácení odměn jsou uvedena v samostatných interních dokumentech.

R. Mzdové tarify

Tarifní stupeň	Základní mzdový tarif Kč/měs.	Maximální tarifní hodnocení v Kč/měs.	Maximální mzda v tarifním stupni Kč/měs.
2.	12 000	7 700	19 700
3.	12 200	7 900	20 100
4.	12 600	8 300	20 900
5.	13 700	8 900	22 600
6.	14 500	10 200	24 700
7.	15 700	11 200	26 900
8.	16 850	12 300	29 150
9.	17 950	13 300	31 250
10.	19 200	14 400	33 600
11.	19 950	15 100	35 050
12.	21 650	16 600	38 250
13.	23 350	17 500	40 850

Pro účely odměňování za odpracované hodiny se použije sazba stanovená podle následujícího propočtu:

$$\text{sazba} = \frac{\text{stanovený mzdový tarif}}{\text{plánovaný hodinový kalendářní fond pracovní doby v daném měsíci}} \quad (\text{Kč/hod.})$$

S. Společná a přechodná ustanovení

- 1) V rámci stanovené týdenní pracovní doby se pro účely odměňování sčítají v kalendářním měsíci všechny zlomky odpracovaných hodin, zpravidla celé čtvrt hodiny. Stejným způsobem se sčítají i příplatky ke mzdě. Odpracované hodiny a příplatky se při měsíčním vyúčtování vykazují a proplácejí na celé čtvrt hodiny.
- 2) Příplatky ke mzdě se poskytují nezávisle na sobě, pokud v ustanovení pro jejich poskytování není uvedeno jinak.
- 3) Pro účely odměňování je stanoven začátek svátku, soboty a neděle vždy na dobu od 6:00 hod. kalendářního dne, na něj svátek, sobota a neděle připadly, a konec na dobu do 6:00 hod. následujícího kalendářního dne.
- 4) Zaměstnancům s kratší pracovní dobou přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době.
- 5) Výše celkové mzdy a její složky u jednotlivce se nezveřejňují. Za zveřejnění se nepokládá seznámení člena příslušné odborové organizace pověřeného evidencí nebo kontrolou členských příspěvků s potřebnými údaji, který je vázán povinností mlčenlivosti.
- 6) Zaměstnavatel bude v dohodnutých termínech poskytovat příslušné odborové organizaci
 - a) personální výkaz (měsíčně),
 - b) objem vyplacených mzdových prostředků dle jednotlivých druhů mezd (tarifní mzda, tarifní hodnocení, jednotlivé příplatky, prémie, odměny, apod.) vyplacených jednotlivým kategoriím zaměstnanců (čtvrtletně),
 - c) údaje o čerpání přesčasové práce (měsíčně),
 - d) údaje o plnění plánu (čtvrtletně, ročně),
 - e) výroční zprávu společnosti s přílohami po jejím schválení valnou hromadou.

VII. ČÁST - PRAVIDLA PRO UPLATŇOVÁNÍ MZDOVÝCH FOREM**A. Základní mzdové formy**

Při odměňování zaměstnanců se upřednostňuje uplatnění časové mzdy (hodinová a měsíční) před uplatněním jiných forem mzdy (např. úkolová mzda). Časová mzda se určuje jako měsíční mzdový tarif násobený podílem odpracované doby.

B. Pravidla pro poskytování prémie a odměn

- 1) Prémie nebo odměny jsou poskytovány dle míry stanovených ukazatelů.
- 2) Prémie a odměny jsou individuální nebo kolektivní. Pravidla pro poskytování prémie, cílových, mimořádných, ročních odměn a odměn z osobních fondů jsou stanovena interním předpisem vydaným po projednání s příslušnou odborovou organizací.

C. Pravidla pro poskytování odměn za dlouhodobé výsledky práce

- 1) Zaměstnanec, který dosahuje dlouhodobě dobré pracovní výsledky, dodržuje technologickou kázeň, zásady systému jakosti, má dobrou pracovní morálku, dodržuje pracovní řád a předpisy o bezpečnosti práce, lze poskytnout mimořádnou odměnu
 - **3 000 Kč** u příležitosti **životního jubilea 50 let**, za podmínky odpracování nepřetržitého pracovního poměru v délce minimálně **20 let** u zaměstnavatele.
- 2) Zaměstnanec, který dosahuje dlouhodobě dobré pracovní výsledky, dodržuje technologickou kázeň, zásady systému jakosti, má dobrou pracovní morálku, dodržuje pracovní řád a předpisy o bezpečnosti práce, lze u příležitosti jeho pracovního jubilea u zaměstnavatele při nepřetržitém trvání pracovního poměru poskytnout odměnu:

10 let	2 000 Kč
20 let	3 000 Kč
30 let	4 000 Kč
40 let	5 000 Kč

- 3) Odměnu je možno poskytnout zaměstnanci nejdříve v den, na který připadlo příslušné pracovní výročí s tím, že odměna se zúčtuje v nejbližším výplatním termínu, nejpozději však do tří měsíců po uplynutí tohoto dne, resp. v tomto období musí být provedeno zhodnocení a rozhodnuto o výši odměny.
- 4) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se zásadně nezapočítává doba přípravy na povolání, např. učební poměr. Studium se nezapočítává, pokud po jeho dobu netrval pracovní poměr. Započítává se však doba, kdy zaměstnanec neplnil své pracovní povinnosti na pracovišti, např. z titulu dlouhodobé pracovní neschopnosti, výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, mateřské a rodičovské dovolené, výkonu funkce v odborové organizaci u zaměstnavatele apod., ale pouze za předpokladu, že nedošlo k přerušování pracovního poměru.
- 6) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se nezapočítává doba pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, nejméně na dobu jednoho roku podle právních předpisů umožňujících pobírat zaměstnanci náborové příspěvky (např. vyhlášky č. 33/1974 Sb.) za předpokladu, že zaměstnanec takové příspěvky skutečně pobíral.
- 7) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru, se pro účely poskytování odměn počítají pracovní poměry u zaměstnavatele uzavřené na dobu určitou po 1. 1. 1992 v případě, že se zaměstnancem byly nebo jsou uzavírány tzv. řetězovitým způsobem za podmínek uvedených v bodě 9 tohoto článku.
- 8) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se započítává též doba zaměstnání v jiné organizaci, jejíž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na společnost podle §§ 338 až 345 ZP.
- 9) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru se započítává doba trvání pracovního poměru ve všech právnických osobách patřících do společností holdingu WITKOWITZ, pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru v jedné společnosti nastoupil bezprostředně do pracovního poměru v jiné společnosti holdingu WITKOWITZ.
- 10) V případech, kdy byl pracovní poměr skončen proto, že zaměstnanci byl přiznán invalidní důchod III. stupně a po skončení jeho pobírání sjednal nový pracovní poměr se zaměstnavatelem a za předpokladu, že po celou dobu přerušování neměl sjednaný pracovní poměr k jinému zaměstnavateli, se doba pobírání invalidního důchodu III. stupně považuje za dobu

odpracovanou u zaměstnavatele a pracovní poměr zaměstnance se pro účely poskytování těchto odměn považuje za nepřetržitý.

- 11) V případech zvláštního zřetele hodných, tj. jestliže zaměstnanec skončil pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů
 - organizačních změn (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance),
 - zdravotního stavu (zákaz konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, dosažení nejvyšší přípustné expozice, dlouhodobá ztráta způsobilosti konat dále dosavadní práci),
 - péče o dítě starší 3 let a mladší 15 let a péče o osobu blízkou, závislou na jeho péči,může zaměstnanec požádat generálního ředitele/ředitele společnosti o zápočet předchozí doby zaměstnání ve společnostech holdingu WITKOWITZ za podmínky, že toto přerušení pracovního poměru netrvalo déle než 5 let.
- 12) Odměnu navrhne odměňovanému zaměstnanci jeho přímý nadřízený a odměna se nepřizná v maximální výši nebo vůbec v případě, že zaměstnanec má špatnou pracovní morálku, porušuje předpisy BOZP, technologickou kázeň, pracovní řád, zásady systému jakosti nebo interní předpisy zaměstnavatele. Případné nevyplacení odměny v plné výši musí být přímým nadřízeným zdůvodněno.
- 13) Pokud dojde v tomtéž kalendářním roce k souběhu odměn, odměny se posuzují a přiznávají nezávisle na sobě.

VIII. ČÁST - USTANOVENÍ SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ

A. Účinnost, platnost a rozsah kolektivní smlouvy

- 1) KS nabývá účinnosti dne **1. 7. 2021** a uzavírá se na dobu do 1. 7. 2023, pokud není u některých ustanovení sjednána účinnost odlišně.
- 2) Ve smyslu ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání si smluvní strany sjednaly možnost změny a doplnění této KS, a to v části - VI. PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ a na základě návrhu jedné ze smluvních stran i v jejich dalších částech. Při vyjednávání o návrzích změn podle ustanovení tohoto bodu se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání. Takto dohodnutá změna je vydána formou dodatku ke KS.
- 3) Obě strany se zavazují, že zahájí jednání o:
 - dodatku k této KS na rok 2022 ve smyslu bodu 2 tohoto článku nejpozději do 1. 11. 2021,
 - dodatku k této KS na rok 2023 ve smyslu bodu 2 tohoto článku nejpozději do 1. 11. 2022,
 - KS na rok 2023 - 2025 nejpozději do 1. 4. 2023; **kdyby tato jednání nebyla uzavřena do 30. 6. 2023, prodlužuje se platnost této KS až do uzavření nové KS, nejdéle však do 30. 10. 2023.**
- 4) Dodatky k jejichž uzavření zmocňuje tato KS:
 - k části VI. - PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ, článek Q. Mzdový vývoj
 - příp. další části z této Kolektivní smlouvyDodatky sjednávají dohodovací komise ustavené zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.
- 5) Dodatky jsou součástí této KS.
- 6) KS platí:
 - a) co do místa - pro všechna pracoviště zaměstnavatele, kde jsou pracoviště trvalá či přechodná,
 - b) pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele.
- 7) Platné verze interních předpisů, na které odkazuje KS, jsou k dispozici u vedoucích zaměstnanců nebo u odborové organizace v písemné, nebo elektronické podobě.
- 8) Smluvní strany se dohodly na pravidelném vyhodnocování naplňování jednotlivých ustanovení KS. Jednání se budou konat v průběhu měsíce, který bezprostředně následuje po

ukončení daného kalendářního pololetí. Vyhodnocení KS bude provádět dohodovací komise v návaznosti na předchozí jednání odborových organizací se zaměstnavateli v rámci jednotlivých společností, která se budou konat čtvrtletně.

- 9) Smluvní strany uzavírající tuto KS a dodatky k této KS se zavazují mimo vyhodnocování KS - viz bod 7), účastnit se na základě výzvy jedné ze smluvní strany jednání k naplnění spolurozhodování, projednání, informování a uplatnění práva kontroly. Smluvní strana iniciující jednání předloží druhé smluvní straně návrh termínu jednání a program nebo témata jednání. Minimálně tři pracovní dny před termínem jednání předá druhé smluvní straně rovněž písemné podklady k projednávané problematice.
- 10) V případě legislativních změn, které ovlivní platnost kteréhokoliv ustanovení této KS, zahájí smluvní strany bezprostředně jednání o změně nebo doplnění příslušné části KS ve smyslu těchto legislativních změn. O návrhu je druhá strana povinna zahájit jednání do 7 pracovních dnů ode dne doručení návrhu, není-li dohodnutá jiná doba, a vyjádřit se k návrhům, které nepřijala. Návrhy podané elektronickou poštou považují smluvní strany za návrhy písemné.
- 11) Při případné externalizaci, případně při prodeji organizační jednotky zaměstnavatelem nebo její části nebo obchodního podílu vyvolá zaměstnavatel jednání s nabyvatelem za účasti zástupců odborové organizace o způsobu a podmínkách realizace externalizace a o uplatnění této KS v souladu s § 338 odst. 2 ZP.
- 12) Zaviněné neplnění závazků z KS bude posuzováno jako porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s důsledky z toho vyplývajících (§ 302 písm. f) ZP).

B. Dohodovací komise a řešení sporů a stížností

- 1) Komise je trvale ustanoveným orgánem složeným maximálně ze tří zástupců za každou smluvní stranu, která řeší výklad a spory, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a provádí výklad této KS.
- 2) Komise se schází v dohodnutých termínech nebo z písemného podnětu jedné ze smluvních stran, který musí být doručen všem členům komise.
- 3) Vzniklý spor o plnění KS, příp. o výklad KS, se snaží vyřešit v co nejkratší době. Spor se považuje za vyřešený, je-li dosaženo dohody. V případě, že není dosaženo dohody, postupuje se podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 4) Každý zaměstnanec má právo podat písemnou stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- 5) Stížnosti řeší vedoucí zaměstnanec v součinnosti s příslušnou odborovou organizací. Zaměstnavatel k tomu zajistí potřebné podklady. Obdrží-li jedna ze smluvních stran stížnost dle tohoto ustanovení, neprodleně informuje o této stížnosti druhou smluvní stranu.
- 6) Nedojde-li k vyřešení (vyřízení) stížnosti do 15 pracovních dnů ode dne doručení stížnosti zaměstnanci, předloží v součinnosti obě strany stížnost k vyřešení dohodovací komisi v dané společnosti.
- 7) Seznámení zaměstnance s vyřešením jeho stížnosti zajistí zaměstnavatel v součinnosti s příslušnou odborovou organizací. K závěrečnému projednání bude přizván i stěžovatel. Zápis z tohoto jednání obdrží všichni účastníci jednání.
- 8) Žádný z účastníků šetření stížnosti nemá nárok na úhradu nákladů. Nezúčastní-li se zaměstnanec ze své vůle společného jednání k seznámení s výsledky šetření dle bodu 7) tohoto článku bude toto uvedeno v zápise z tohoto jednání bez přítomnosti stěžovatele.
- 9) Postupem dle bodů 5) a 6) tohoto článku není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv a nároků u soudu.

Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve dvou výtiscích, z nichž jeden je uložen u WITKOWITZ MECHANICA a.s. a jeden u Odborových organizací působících ve společnosti WITKOWITZMECHANICA a.s. Zde tyto originální výtisky budou poskytnuty k nahlédnutí.

Stejnopisy (kopie) této kolektivní smlouvy obdrží všichni účastníci - zaměstnavatelé a odborové organizace.

V Ostravě - Vítkovicích dne 28. 6.2021

za WITKOWITZ MECHANICA

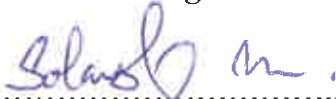



Mgr. Ivo Nilius

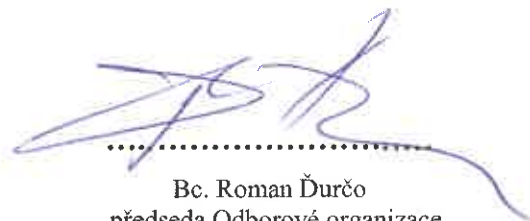
předseda představenstva

WITKOWITZ MECHANICA, a.s.
Pohraniční 3017/11, 703 00 Ostrava-Vítkovice
IČ: 07564813, DIČ: CZ07564813

za Odborové organizace



Miroslav Solanský
předseda Odborové organizace
ZO OS KOVO Těžká mechanika – Vítkovice



Bc. Roman Ďurčo
předseda Odborové organizace
ZO OS KOVO Ocelárna a válcovny Vítkovice