



PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2019 - 2021

**Základní organizace OS Stavba ČR při FTE automotive Czechia s.r.o., IČ:
72026057, Mírová 615, 441 01 Podbořany**

Zastoupena: předsedou VZO Lukášem Janákem

dále jen „**odborová organizace**“

a

FTE automotive Czechia s.r.o., IČ: 27278581, Hlubany 124, Podbořany 441 01

Zastoupena:

generálním ředitelem závodu ing. Jiřím Malkusem

dále jen „**zaměstnavatel**“

uzavírají podle § 22 a násl. zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, a v souladu se zák. č. 2/1991 Sb., ve znění novel, dnešního dne tuto Kolektivní smlouvu (dále jen „**KS**“).

Obsah

1. <u>Předmět smlouvy</u>	3
2. <u>Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace</u>	3
3. <u>Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům</u>	6
4. <u>Pracovněprávní vztahy</u>	6
5. <u>Zaměstnanost</u>	10
6. <u>Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování</u>	100
7. <u>Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí</u>	13
8. <u>Péče o zaměstnance</u>	16
9. <u>Závěrečná ustanovení</u>	17

1. Předmět smlouvy

- 1.1 Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele a práv a povinností účastníků této kolektivní smlouvy.
- 1.2 Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a zaměstnance, za které uzavřela KS odborová organizace. Kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Tato kolektivní smlouva se v části 6. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování nevztahuje na zaměstnance od mzdové úrovně 16 včetně a výše.
- 1.3 Zaměstnancem se rozumí osoba vykonávající závislou činnost u zaměstnavatele, případně jiné osoby, kterým tato kolektivní smlouva přiznává práva. Zaměstnanci, se kterými je opakovaně bez přerušení sjednán pracovní poměr na dobu určitou, se posuzují z hlediska práv vyplývajících z této smlouvy stejně jako zaměstnanci vykonávající závislou práci u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 1.4 Pracovněprávní, mzdová a ostatní práva zaměstnanců vůči zaměstnavateli jsou upraveny zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání a dalšími obecně závaznými právními předpisy, vyšší kolektivní smlouvou v případě rozšíření její závaznosti na společnost a touto kolektivní smlouvou.

2. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace

- 2.1 Odborová organizace je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v této kolektivní smlouvě.
- 2.2 Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb odborového orgánu a vytvoří odborové organizaci na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména ji bude poskytovat podle svých provozních možností a dle oboustranně schváleného harmonogramu prostor ve školící místnosti, a to s nezbytným vybavením k jednání a práci odborového orgánu. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci tiskárny, umožní využít je pro její činnost.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit srážkový systém úhrady členských příspěvků zaměstnanců – členů odborové organizace - jako součást systému zpracování mezd včetně zajišťování převodu z mezd sražených peněžních prostředků na účet odborové organizace u zaměstnanců – členů odborové organizace, kteří se srážkami mzdy na úhradu členských příspěvků odborové organizaci vysloví svůj souhlas písemnou formou dohody o srážkách ze mzdy. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o aktuálních členech s ohledem na zajištění srážkového systému, a to na měsíční bázi. Termín pro informování je nejpozději první pracovní den následujícího měsíce po vzniku nového členství.
- 2.3 Členové odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- 2.4 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům odborové organizace za podmínek uvedených v § 200 až 203 ZP k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a pokud jejich činnost nelze provést mimo pracovní dobu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku platné dle § 200 až 203 ZP. Zaměstnancům přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. K výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP jim přísluší pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud tuto činnost není možné provést mimo pracovní dobu. Výkon funkce člena orgánu odborové organizace, jakož i výkon jiné odborové činnosti je jiným úkonem v obecném zájmu.

- 2.5 Zaměstnancům přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- 2.6 Na základě předchozího písemného souhlasu pověřeného zástupce zaměstnavatele /možnost i zaslat e-mailovou formou/ zaměstnavatel umožní zaměstnancům Odborového svazu Stavba České republiky, IČ: 004 69 734, Praha 3, W. Churchilla 2 (dále jen „OS“) za účelem plnění jejich povinností vstup na všechna svá pracoviště. K výkonu povinností členů orgánů OS zaměstnavatel poskytne všechny potřebné informace, jejichž souhrn je definován v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Členové orgánů a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu ustanovení § 276 odst. 3 a 4 zákoníku práce a dodržovat bezpečnostní předpisy vztahující se na navštívené pracoviště.
- 2.7 Smluvní strany se zavazují poskytovat si vzájemně sociálně-ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti. Zaměstnavatel, zaměstnanci a odborová organizace jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.
- 2.8 **Právo spolurozhodování** – zaměstnavatel může pouze s předchozím souhlasem odborové organizace:
- vydat nebo měnit pracovní řád,
 - rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením s členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení,
 - organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - v dalších případech, pokud tak stanoví zákon.

Pro účely této kolektivní smlouvy se tím rozumí případy, kdy předchází souhlas odborové organizace je ze zákona podmínkou účinnosti rozhodnutí zaměstnavatele.

- 2.9 **Právo na projednání** – projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má právo při projednání obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat:
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - převod podle § 338 až 342 ZP,
 - bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - ekonomickou situaci u zaměstnavatele,
 - množství práce a pracovní tempo,
 - změny organizace práce,
 - systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců
 - další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
 - další záležitosti v případech, pokud tak stanoví zákon.
 - ~~zda se jedná o neomluvené zameškání práce podle § 348 ZP odst. 3~~

Tyto informace budou poskytnuty zaměstnavatelem dvakrát za období kalendářního roku. Termín je stanoven na duben a říjen daného roku.

- 2.10 **Informování** – informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o:

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanovených v § 280 ZP,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- v nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou,
- neomluvené absenci zaměstnance a důsledcích, které pro zaměstnance bude tato absence mít
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- o dalších záležitostech v případech, pokud tak stanoví zákon.

Tyto informace budou poskytnuty zaměstnavatelem dvakrát za období kalendářního roku. Termín je stanoven na duben a říjen daného roku. Informace o nabídce volných pracovních míst a záležitosti týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví, budou předávány dle aktuální potřeby.

- 2.11 Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním, pracovně právních předpisů, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na svá pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné, výsledky kontrol projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu. Dále zaměstnavatel odborové organizaci umožní:

- poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP,
- prošetřovat všechny oblasti BOZP; k tomu účelu jim umožní přizvat externí odborné poradce včetně specialistů BOZP OS nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí, náklady s tím spojené hradí zaměstnavatel s výjimkou těch prošetřování, která se ukázala jako neopodstatněná,
- účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání i samostatné vyšetřování těchto událostí,
- účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

- 2.12 Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán o nově sjednaných pracovních poměrech a skončených pracovních poměrech 1x za měsíc, a to vždy zpětně za uplynulý měsíc, nejpozději do 15.ého v měsíci nadcházejícím.

- 2.13 Jde-li o člena odborového orgánu, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje účinnost ustanovení § 61 odst. 2 ZP.
- 2.14 V pracovněprávních vztazích jednají jménem zaměstnavatele jednatelé společnosti, nebo písemně pověřený vedoucí zaměstnanec, popř. i osoba zmocněná na základě plné moci. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci jména členů a vedoucích zaměstnanců majících právo jednat jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.
- 2.15 Odborová organizace se zavazuje k vedení svých funkcionářů k dodržování povinností uložených ustanovením § 276 ods. 3 ZP, zejména zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Dále se zavazuje respektovat právo zaměstnavatele, mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj zaměstnavatele a zvýšení pracovní disciplíny zaměstnanců.
- 2.16 Zaměstnavatel bude v souladu s právními předpisy podávat odborové organizaci požadované informace, a to v přiměřené lhůtě.
- 2.17 Zaměstnavatel bude respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.

3. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům

- 3.1 Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů s cílem vyřešit předmět sporu do 15 pracovních dnů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- 3.2 Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- 3.3 Řešení kolektivních sporů upravuje zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění novel.
- 3.4 Zaměstnavatel a odborová organizace budou s důvěrou spolupracovat na podkladě zákonů a této kolektivní smlouvy tak, aby tato spolupráce byla ku prospěchu jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatele.

4. Pracovněprávní vztahy

- 4.1 Zaměstnavatel i zaměstnanci jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.
- 4.2 Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci, a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- 4.3 V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje jednání definované v ustanovení § 16 odst. 3 ZP. Zákaz diskriminace ze strany zaměstnavatele se týká i osob ucházejících se o zaměstnání.

- 4.4 Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
- 4.5 Zaměstnanci jsou povinni zejména:
- pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
 - využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, za předpokladu vytvoření pracovních podmínek pro toto plnění.
 - dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud byli s nimi řádně seznámeni,
 - řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
- 4.6 Vedoucí zaměstnanci (příslušní vedoucí zaměstnanci v rozsahu své řídicí působnosti), jsou mimo povinností uvedených v předchozím ustanovení dále povinni plnit zejména povinnosti uvedené v ustanovení § 302 zákoníku práce.
- 4.7 Zaměstnavatel je povinen zajistit závodní pracovnělékařské služby pro zaměstnance. Dále je povinen sdělit zaměstnancům, který poskytovatel pracovnělékařských služeb jim poskytuje pracovnělékařské služby a jakým druhům očkovaní a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit a umožnit jim účast na očkovaní, prohlídkách a vyšetřeních v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkovaní stanovenými zvláštními právními předpisy, jakož i indikovanými poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu. Pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkovaní zaměstnanců, vyplývající z právního předpisu nebo objednané zaměstnavatelem, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
- 4.8 Vznik pracovního poměru: pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za podmínek stanovených zákoníkem práce. V pracovní smlouvě musí být obsaženy náležitosti uvedené v § 34 zákoníku práce. Pracovní poměry na dobu určitou mohou být uzavřeny pouze v souladu s podmínkami stanovenými zákonem (§ 39 zákoníku práce).
- 4.9 Zaměstnavatel sjednává a hradí pojištění léčebných výloh při pracovní cestě zaměstnanců do zahraničí, pokud toto pojištění nevyplývá z jiných skutečností.
- 4.10 Pracovní doba
- 4.10.1 Délka pracovní doby se řídí platnými ustanoveními Zákoníku práce a směnovým modelem.
- 4.10.2 O nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem kalendářního roku. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.
- 4.10.3 V případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na celé období a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak. Na pracovištích s nočními směnami začíná den pracovního klidu

hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

~~Zaměstnavatel a odborová organizace touto kolektivní smlouvou sjednávají pokračování ve sjednaném kontu přesčasové práce, které se řídí pravidly uvedenými ve vnitřní směrnici, jež je přílohou č. 1 a nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.~~

- 4.10.4 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní přestávku na jídlo a oddech v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem. Začátek a konec přestávek stanoví zaměstnavatel. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, jejichž hodnoty jsou stanoveny nařízením vlády, další přestávku v práci, která je součástí pracovní doby za předpokladu zachování provozu daného pracoviště.
- 4.10.5 Zaměstnavatel vede evidenci pracovní doby v souladu s ustanovením § 96 odst. 1 písm. a) ZP a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.
- 4.10.6 Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studia, které jsou v přímém zájmu dané pracovní pozice u zaměstnavatele a jsou zástupcem zaměstnavatele schválené, za účelem prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se mění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.
- 4.11 Práce přesčas
- 4.11.1 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.
- 4.11.2 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, se sjednává na 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem v kalendářním roce.
- ~~4.11.3 Od 01. 01. 2012 bylo zavedeno konto přesčasové práce u zaměstnanců, u kterých se uplatní konto pracovní doby. Vyrovnání stálé mzdy probíhá 2x ročně, a to vždy k 31. květnu a 30. listopadu. Tam, kde to umožní pracovní podmínky, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pružnou pracovní dobu. Zacházení s kontem přesčasové práce se řídí vnitřním předpisem č. 1/2011, o kontě přesčasové práce, který je přílohou č. 1 této Kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel stanovil pravidlo, kdy jednotlivý zaměstnanec v průběhu jednoho kalendářního měsíce může mít nařízenou přesčasovou práci v rozsahu maximálně dvou pracovních směn. Další pracovní směny daného zaměstnance jsou možné až po dohodě respektive za písemného souhlasu zaměstnance s tím, že bude v plné míře zachováno ustanovení ZP ve smyslu doby odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Po ukončení poloviny konkrétního účetního období konta přesčasové práce dojde k revizi počtu přesčasových hodin za přítomnosti zástupce VZO k tomu písemně pověřeného s možným vznikem nápravných opatření, pokud by byly zjištěny nedostatky.~~
- 4.11.3 Zaměstnanci, který vykonal práci přesčas, bude tato práce proplacena společně s příplatkem za práci přesčas společně s výplatou za kalendářní měsíc, v němž se práce přesčas realizovala. Za práci přesčas se pak chápe práce, která byla odpracovaná nad rámec plného fondu pracovní doby.
- 4.11.4 Zaměstnanec má možnost požádat svého nadřízeného, aby namísto příplatku za práci přesčas mohl čerpat placené náhradní volno. Toto náhradní volno může po souhlasu nadřízeného být čerpáno v měsíci, kdy k realizaci práce přesčas došlo, nebo v průběhu měsíce nadcházejícího. Nadřízený zaměstnanec, pokud mu to organizační a provozní situace dovolí, umožní zaměstnancům náhradní placené volno za realizovanou práci přesčas čerpat.

4.12 Noční práce

4.12.1 Noční práce je práce konaná v pracovní době mezi 22.00 - 6.00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

4.12.2 Omezení noční práce stanoví zákon. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem v případech stanovených zákonem.

4.13 Pracovní pohotovost

4.13.1 Zaměstnavatel může pracovní pohotovost na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

4.13.2 Zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší odměna podle Zákoníku práce a této kolektivní smlouvy.

4.14 Dovolená

4.14.1 Výměra dovolené činí čtyři týdny v kalendářním roce.

4.14.2 Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům zpravidla jeden měsíc před jejím počátkem.

4.15 Překážky v práci

4.15.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený ve vládním nařízení č. 590/2006 Sb., a to

- další dva dny při úmrtí manžela, dítěte nebo druha, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
 - o jeden den navíc v následujících případech:
 - při úmrtí rodiče, prarodiče, sourozence a rodiče nebo sourozence manžela, druha (družky),
 - při účasti na pohřbu zete nebo snachy,
 - při vlastní svatbě,
 - při účasti na svatbě syna nebo dcery,
 - při narození dítěte manželce,
 - při stěhování,
- další ½ den v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů dle §52 odst. a), b) a c) ZP.

4.16 Osobní ~~Personální~~ volno

4.16.1 Nad rámec stanovený právními předpisy poskytne FTE automotive Czechia s.r.o. zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy, tzv. dny osobního volna.

4.16.2 Náhrada mzdy za tyto dny přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku.

4.16.3 Zaměstnanec v tomto případě není povinen prokazovat důvod své nepřítomnosti v práci zaměstnavateli. Zaměstnanec je však povinen čerpání tzv. dnů osobního volna dle předchozí věty zaměstnavateli písemně oznámit alespoň 3 dny předem.

4.16.4 Zaměstnanec je povinen v případě, že je mu dopředu známa překážka v práci na straně zaměstnance, pro kterou by mu příslušelo v souladu s právními předpisy pracovní volno, přednostně pro tuto překážku čerpat dny osobního volna dle předchozího odstavce.

4.16.5 V případě, že zaměstnanec přípustný počet dní osobního volna v příslušném kalendářním roce nevyčerpá, jeho nárok se převádí do následujícího kalendářního roku, a to i opakovaně.

4.16.6 Při skončení pracovního poměru zaměstnance nebo po dohodě se zaměstnancem se zaměstnavatelem zaměstnavatel namísto osobního volna podle tohoto článku zaměstnanci vyplátí za každý nečerpaný den osobního volna náhradu ve výši průměrného denního výdělku zaměstnance.

Vyplacením náhrady zaniká nárok zaměstnance na osobní volno v rozsahu náhrady.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům personální volno, jehož pravidla se řídí zvláštní směrníci v rozsahu níže stanoveném.

V roce 2019 činí osobní personální volno 6 pracovních dní, tedy 4,25 dne (směn) v nepřetržitém provozu.

V roce 2020 činí osobní personální volno 7 pracovních dnů, tedy 5 dnů (směn) v nepřetržitém provozu.

V roce 2021 činí personální osobní volno 8 pracovních dní, tedy 5,5 dnů (směn) v nepřetržitém provozu.

4.17.6 Ukončení pracovního poměru

4.17.6.1 Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen dodržet postup stanovený v ustanovení § 62 zákoníku práce.

4.17.6.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c), ZP, nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle ZP. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné dle ZP.

4.17.3 Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti u zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobku průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

4.18 Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

4.18.1 Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.

4.18.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školení v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to na maximálně 5 pracovních dní v kalendářním roce. Toto pracovní volno bude poskytnuto s předchozím souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen písemně doložit svou účast na výše uvedeném.

4.19 Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby pouze v souladu s pracovněprávními předpisy (§ 151 až 172 a § 182 až 189).

5. Zaměstnanost

- 5.1 Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto novému uchazeči o zaměstnání. Toto opatření se nevztahuje na volná pracovní místa zaměstnanců zařazených do mzdové skupiny 16 a výše.
- 5.2 Jedním ze základních pilířů sociálního smíru ve společnosti FTE automotive Czechia s.r.o. je otázka zaměstnanosti kmenového personálu a rámcové udržení pracovních míst.

6. Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

Ustanovení této části kolektivní smlouvy se nevztahují na zaměstnance zařazených do mzdové skupiny 16 a výše.

6.1 Základní zásady

- 6.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda je stanovena mzdovým výměrem nebo sjednána v pracovní smlouvě. Výši minimální mzdy stanoví obecně závazný právní předpis. Mzda musí být sjednána, nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

6.1.2 Při posuzování

- odpovědnosti práce,
- nároků na kvalifikaci,
- složitosti práce,
- pracovních podmínek a namáhavosti práce,
- pracovních schopností a způsobilosti,
- pracovní výkonnosti,

vychází zaměstnavatel ze zásad stanovených v ustanovení § 110 zákoníku práce.

- 6.1.3 Se zaměstnancem je sjednána nebo mu je stanovena na základě této kolektivní smlouvy základní hodinová nebo měsíční mzda, a to s ohledem na hodnocení zaměstnance a druh vykonávané práce. Vedle základní mzdy může být zaměstnanci přiznána výkonnostní odměna jako pohyblivá složka odměňování, která hodnotí podíl zaměstnance nebo kolektivu zaměstnanců na plnění pracovních úkolů. O výši výkonnostní odměny rozhoduje přímý nadřízený zaměstnanec, pokud si rozhodnutí o jejím přiznání nevyhradí výše nadřízený zaměstnanec, nebo k jejímu přiznání není společností zmocněn jiný zaměstnanec. Výše výkonnostních odměn se řídí interní směrnici zaměstnavatele.

- 6.1.4 Odpovědný vedoucí zaměstnanec má právo u jím stanoveného okruhu zaměstnanců navrhnout mzdu a podmínky jejího poskytování individuálním mzdovým výměrem.

6.1.5 Zaměstnavatel uplatňuje formu dvousložkové mzdy:

- a) Zaručené složky mzdy jsou základní měsíční mzda, a příplatky dle Zákoníku práce a dále sjednané kolektivní smlouvou.
- b) Nezaručeny složkami odměňování jsou výkonnostní odměna, jiné odměny, u kterých je možnost jejich výplaty sjednána v této kolektivní smlouvě.

- 6.1.6 V roce 2019⁶ zabezpečí společnost nárůst základních hrubých měsíčních mezd v průměru o 35% průměrné mzdy v závodě ve vztahu ke stavu roku 2018⁵ s tím, že navýšení mezd zaměstnancům bude probíhat v závislosti na výsledku jejich pracovního hodnocení a zároveň bude zohledněno začlenění dané pracovní pozice zaměstnance do systému mzdových skupin.
- 6.1.7 V roce 2017²⁰ zabezpečí společnost nárůst základních hrubých měsíčních mezd v průměru o 43% průměrné mzdy v závodě ve vztahu ke stavu roku 2016 s tím, že navýšení mezd zaměstnancům bude probíhat v závislosti na výsledku pracovního hodnocení a zároveň bude zohledněno začlenění dané pracovní pozice do systému mzdových skupin.
- 6.1.8 V roce 2018²¹ zabezpečí společnost nárůst základních hrubých měsíčních mezd v průměru o 43,5 % průměrné mzdy v závodě ve vztahu ke stavu roku 2017 s tím, že navýšení mezd zaměstnancům bude probíhat v závislosti na výsledku pracovního hodnocení a zároveň bude zohledněno začlenění dané pracovní pozice do systému mzdových skupin.
- 6.1.9 Smluvní strany výslovně souhlasí s tím, že průměrná mzda zaměstnanců v závodě za období uvedená v bodech 6.1.6, 6.1.7, 6.1.8 bude zaměstnavatelem vypočtena a odborové organizaci písemně oznámena na základě výzvy a předložení požadovaného formuláře odborovou organizací.
- ~~6.1.10 Zaměstnavatel se zavazuje, že nejpozději od 01. 01. 2016 zavede odměňování dle mzdových skupin. Zařazení zaměstnanců do mzdových skupin nesmí vést ke snížení mezd. Každá mzdová skupina je rozdělena do kategorie junior, zapracovaný zaměstnanec a seniorní zaměstnanec. Rozdělení do těchto skupin je na základě výkonu pracovní činnosti, která byla se zaměstnancem sjednána.~~
- ~~Juniorní zaměstnanec je ten, kdo vyžaduje podporu, pravidelnou kontrolu a radu nadřízeného, není plně a trvale schopen vykonávat pracovní činnost, která s ním byla sjednána, samostatně.~~
- ~~Za zapracovaného zaměstnance je považován ten, který vykonává sjednanou pracovní činnost zcela samostatně, nepotřebuje dohled ani pravidelnou kontrolu.~~
- ~~Seniorní zaměstnanec je ten, který pracuje zcela samostatně, navíc se však podílí na zaškolování nově přichozích zaměstnanců, hledá příležitosti pro zlepšení a inovace, podílí se aktivně na chodu oddělení. Za seniorního zaměstnance je považován i ten, který umí samostatně pracovat na více odděleních a nevyžaduje další podporu a zaškolování.~~
- ~~6.1.11 Zaměstnavatel se zavazuje navýšit základní hrubou mzdu každého zaměstnance jednorázově o 900, Kč měsíčně, a to s účinností od 1. ledna 2016.~~
- 6.1.10 Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance podle mzdových skupin. Zařazení zaměstnanců do jednotlivých mzdových skupin je definováno na základě platného popisu pracovní náplně a dále podle zkušeností zaměstnance v dané pozici.
- 6.1.11 Každá jednotlivá kategorie zaměstnanců je rozdělena do skupiny „junior“, zapracovaný zkušený zaměstnanec a zaměstnanec, který předává své zkušenosti a dovednosti novým zaměstnancům v dané kategorii.
- 6.1.12 Při povýšení zaměstnance do vyšší kategorie se realizuje toto rozdělení rovněž, dokud zaměstnanec sbírá zkušenosti a dovednosti plynoucí z nové pozice, je v této pozici juniorní. Teprve poté, co si novou pozici plně osvojí, vykonává ji samostatně, z juniorní pozice povyšuje do kategorie zkušeného zaměstnance.
- 6.1.13 Juniorní zaměstnanec je ten, kdo vyžaduje podporu, pravidelnou kontrolu a radu nadřízeného, není plně a trvale schopen vykonávat pracovní činnost, která s ním byla sjednána, samostatně.
- 6.1.14 Za zapracovaného zaměstnance je považován ten, který vykonává sjednanou pracovní činnost zcela samostatně, nepotřebuje dohled ani pravidelnou kontrolu.

- 6.1.15 Seniorní zaměstnanec je ten, který pracuje zcela samostatně, navíc se však podílí na zaškolování nově přichozích zaměstnanců, hledá příležitosti pro zlepšení a inovace, podílí se aktivně na chodu oddělení. Za seniorního zaměstnance je považován i ten, který umí samostatně pracovat na více odděleních a nevyžaduje další podporu a zaškolování.—
- 6.1.16 Pokud inflace po třetím čtvrtletí r. 2019⁶, 2020⁴⁷, 2021⁴⁸ vyjádřená průměrným růstem spotřebitelských cen měřeným jako meziroční index od počátku roku, bude vyšší než 43,5 %, pak smluvní strany zahájí jednání o zvýšení mezd sjednaném v této kolektivní smlouvě.
- 6.2 Mzda a náhradní volno za práci přesčas
- 6.2.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.3 Mzda a náhrada mzdy za svátek
- 6.3.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.3.2 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.3.3 Doba práce ve svátek se stanovuje v souladu s §91 odst. 6 Zákoníku práce.
- 6.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek dle nařízení vl. č. 567/2006 Sb.
- 6.5 Mzda za noční práci
- Za práci v noci přísluší zaměstnanci vykonávajícímu práci v noční směně dosažená mzda a příplatek dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.7 Mzda za práci v sobotu a neděli
- Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.8 Příplatek za práci v směnném provozu
- 6.8.1 Za práci v nepřetržitém provozu náleží zaměstnanci za každý odpracovaný měsíc příplatek 1.000,- Kč. V případě neodpracovaného celého měsíce se částka alikvotně krátí.
- 6.8.2 Za práci v přetržitém provozu, kdy zaměstnanec pracuje v různých směnách, náleží zaměstnanci za každý odpracovaný měsíc příplatek 500+000,- Kč (37,5 x 4 x 7 = 1.050,-) V případě neodpracovaného celého měsíce se částka alikvotně krátí.
- 6.9 Mzda při výkonu jiné práce
- 6.9.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 ZP přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.9.2 Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b),(zahájení trestního řízení) na jinou práci než byla sjednána, přísluší mu mzda dle platného znění Zákoníku práce.
- 6.10 Odměna za pracovní pohotovost

Při pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna dle platného znění Zákoníku práce.

- 6.11 Mzda bude vyplácena nejpozději do 15. dne následujícího měsíce.

7. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

- 7.1 Zaměstnavatel je povinen v součinnosti se zástupci odborové organizace zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- 7.2 Zaměstnavatel je povinen v součinnosti se zástupci odborové organizace vytvářet podmínky pro bezpečné, a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházejícím rizikům. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí, pracovních podmínek a zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.
- 7.3 Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad definovaných v § 102 odst. 5 zákoníku práce.
- 7.4 Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry, povodně a jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců, včetně pokynů k zastavení práce a okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí. Při poskytování první pomoci spolupracuje zaměstnavatel s poskytovatelem pracovní lékařských služeb.
- Zaměstnavatel zajistí a určí potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru ČR a Policie ČR a organizují evakuaci zaměstnanců.
- 7.5 Zaměstnavatel je povinen zejména
- 7.5.1 Nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
- 7.5.2 Informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jim vykonávaná práce zařazena; přílohou této kolektivní smlouvy je pak rozřazení prací dle své povahy, náročnosti a složitosti do jednotlivých kategorií na základě Rozhodnutí Krajské hygienické stanice. Zaměstnavatel je povinen do 10 pracovních dnů od obdržení rozhodnutí Krajské hygienické stanice o změně kategorizace prací toto rozhodnutí doručit odborové organizaci. Zaměstnavatel rovněž na základě písemné žádosti kdykoli doručí odborové organizaci platné aktuální rozhodnutí v této věci.
- 7.5.3
- 7.5.4 Zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.

- 7.5.5 Sdělít zaměstnancům, který poskytovatel pracovnělékařských služeb jim poskytuje pracovnělékařské služby (viz výše) a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle tohoto ujednání případnou ztrátu na výdělku, a to do výše průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem (§103 ZP).
- 7.5.5 Zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky na výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce a dále při změně pracovního zařazení, druhu práce, zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků, nebo změny technologických anebo pracovních postupů a v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- 7.5.6. Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedení školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení pravidelně opakováno. V případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.
- 7.5.7 Zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům na dobu určitou, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle ZP a zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.
- 7.5.8 Umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP.
- 7.5.9 Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci.
- 7.5.10 Zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.
- 7.6 Zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a bez vážných důvodů měnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodly, že odborová organizace se bude účastnit na objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.
- 7.7 Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem též ochranné nápoje, a to bezplatně podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Bližší podmínky pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků pro použití v objektu výrobního závodu, a pro poskytování ochranných nápojů stanoví vládní nařízení.
- 7.8 Zaměstnavatel bude usilovat, aby na pracovištích byla při práci minimálně teplota předepsaná příslušnou hygienickou normou. Zaměstnavatel také poskytne zaměstnancům na pracovišti nebo

v jeho těsné blízkosti ochranný nápoj chránící v případech a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem (vl. nař. č. 361/2007 Sb., v platném znění).

- 7.9 Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případě opomenutí při práci.
- 7.10 Zaměstnanec je zejména povinen
- 7.10.1 Účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí.
- 7.10.2 Podrobit se preventivním prohlídkám, očkování, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy.
- 7.10.3 Dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- 7.10.4 Dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu.
- 7.10.5 Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště. Kouření je povoleno jen na vyhrazených a k tomuto účelu označených místech.
- 7.10.6 Oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohli ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události, nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení.
- 7.10.7 Bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při objasňování jeho příčin.
- 7.10.8 Podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
- 7.10.9 Chránit majetek zaměstnavatele.
- 7.10.10 Udržovat a dbát na čistotu na pracovišti a ve všech prostorách zaměstnavatele včetně prostor kolem budovy zaměstnavatele, neznečišťovat prostory a nepoškozovat je.
- 7.11 Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace. Zaměstnavatel je povinen vyzvat a umožnit zástupcům odborové organizace účast na jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo jim poskytnout informace, připomínky o takovém jednání. Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací záležitosti uvedených § 108 odst. 2 písm. c) ZP a informovat ji o skutečnostech uvedených v § 108 odst. 3 ZP.

- 7.12 Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.
- 7.13 Zaměstnavatel je povinen nejméně jednou ročně organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat. Dále pak čtvrtletní pochůzku po pracovištích za účasti odpovědného vedoucího zaměstnance, technika BOZP a zástupce odborové organizace.
- 7.14 Zaměstnavatel je povinen zajistit školení odborové organizaci umožňující ji řádný výkon její funkce a zpřístupnit jí právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady uvedené v ustanovení § 108 odst. 6 písm. a) až c) ZP. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci přednést své připomínky.
- 7.15 Odborová organizace má právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele.
- 7.16 Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem ji
 - 7.16.1 zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v BOZP a zda soustavně vytváří podmínky bezpečné a zdraví neohrožující práci, zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření s osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP); hospodařením je v tomto smyslu rozuměno využívání, používání a předávání OOPP;
 - 7.16.2 zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy;
 - 7.16.3 zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat;
 - 7.16.4 umožnit účast na jednáních o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 7.17 Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti dle platného znění Zákoníku práce.

8. Péče o zaměstnance

Zaměstnavatel specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) zákona o dani z příjmu.

8.1 Pracovnílékařské služby

- 8.1.1 Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování potřebných pracovnílékařských služeb pro své zaměstnance.
- 8.1.2 Zaměstnavatel zajistí a uhradí v průběhu trvání pracovněprávního vztahu pracovnílékařské služby zaměstnanců, poskytnuté v souladu s právními předpisy, pokud jejich úhradu neprovádí zdravotní pojišťovna.

8.1.3 Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům preventivní očkování proti chřipce 1x za rok, a to v posledním čtvrtletí ve vybraném zdravotnickém zařízení. Úhradu za očkování proti chřipce hradí zaměstnancům zaměstnavatel

8.2 Příspěvek na penzijní připojištění

8.2.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek na penzijní připojištění, který poukáže na účet Penzijního fondu, s nímž má zaměstnanec uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění. Výše a pravidla poskytování příspěvku na penzijní připojištění se řídí vnitřním předpisem společnosti.

8.3 Burza nápadů

8.3.1 Cílem Burzy nápadů je využití síly tvořivosti všech zaměstnanců k jejich prospěchu a prospěchu zaměstnavatele. Má podporovat vlastní iniciativu jednotlivých zaměstnanců, stejně jako rozvíjet týmovou spolupráci.

8.3.2 V Burze nápadů je zaměstnanec hodnocen jako jedinec, tzn. za případný zlepšovací návrh obdrží finanční odměnu vypočtenou z celkové úspory. Pravidla pro výpočet úspory a následné prémie jsou součástí interní směrnice zaměstnavatele.

~~Pravidla pro výpočet úspory a následné prémie jsou součástí interní směrnice, která je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy.~~

9. Závěrečná ustanovení

9.1 Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě shodně nebo výhodněji, než stanoví ZP nebo tato kolektivní smlouva.

9.2 Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených právními předpisy, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy.

9.3 Odborová organizace je pobočnou odborovou organizací podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, která sdružením nejméně 3 občanů a evidencí na příslušném pracovišti OS získala svéprávnost ve smyslu občanského zákoníku.

9.4 Dodatky a doplnění přijaté smluvními stranami k této kolektivní smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato smlouva.

9.5 Smluvní strany se zavazují vytvářet vhodné podmínky k plnění závazků uvedených v této smlouvě. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.

9.6 S obsahem kolektivní smlouvy seznámí odborová organizace i zaměstnavatel zaměstnance společnosti do 15ti dnů od jejího uzavření. Odborová organizace bude pro tyto účely organizovat informační mítinky v jednotlivých směnách. Seznámení na jednotlivých směnách bude předcházet zveřejnění písemného dokumentu ke kolektivní smlouvě, který bude vytvořen společně zástupcem zaměstnavatele a odborové organizace.

9.7 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na další období.

9.8 Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2021. V ostatních bodech, které v této kolektivní smlouvě nejsou definovány, je platné znění zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoníku práce.

9.9 Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v čtyřech stejnopisech.

10. Tato kolektivní nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a ruší platnost předchozí Kolektivní smlouvy.

V Podbořanech dne: 7/23/2020

Základní organizace OS Stavba ČR při FTE automotive Czechia s.r.o.

předseda V ~~ZO Josef Pešek~~ ZO Lukáš Janák —

.....

FTE automotive Czechia s.r.o. Hlubany 124, 44101 Podbořany

generální ředitel ing. Jiří Malkus

.....