

PŘÍLOHA PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY MZDOVÁ ČÁST

uzavřená mezi

ZO OS KOVO VALEO PODBOŘANY, IČO: 720 26 057, se sídlem Hlubany 124, 441 01 Podbořany, zapsaná v spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl L, vložka 11379

Zastoupena: předsedou ZO, Věrou Bindrovou

dále jen „**Odborová organizace**“

a

FTE automotive Czechia s.r.o., IČO: 272 78 581, se sídlem Hlubany 124, 441 01 Podbořany, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 22194

Zastoupena: jednatelem, Tomášem Kopačkou

dále jen „**Zaměstnavatel**“

Obsah

1. Základní zásady	3
2. Základní mzda	3
3. Mzda a příplatek za práci přesčas	3
4. Mzda a náhrady mzdy za svátek	4
5. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	4
6. Mzda za noční práci	4
7. Mzda za práci v sobotu a neděli	4
8. Příplatek za práci ve směnném provozu	4
9. Mzda při výkonu jiné práce	4
10. Výkonnostní odměna	4
11. Pololetní bonus	5
12. Termín výplaty mzdy	5
13. Příspěvek na stravování	5
14. Zvýšené cestovní náhrady	5
15. Příspěvek Zaměstnavatele Odborové organizaci	5
16. Závěrečná ustanovení	6

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

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

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 ZP.

1.3 Zaměstnavatel uplatňuje formu dvousložkové mzdy:

- (a) Zaručené složky mzdy jsou základní měsíční mzda, a příplatky dle ZP a dále příplatky sjednané Kolektivní smlouvou.
- (b) Nezaručenými složkami odměňování jsou výkonnostní odměna a případně jiné odměny dle této Kolektivní smlouvy a rozhodnutí Zaměstnavatele.

2. ZÁKLADNÍ MZDA

2.1 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.

2.2 Úroveň základní měsíční mzdy zaměstnanců se smluvní mzdou a její meziroční navyšování je předmětem individuálních jednání mezi danými zaměstnanci a Zaměstnavatelem a není předmětem této Kolektivní smlouvy. Body 2.3. až 2.6. níže se proto vztahují pouze na zaměstnance odměňované mzdou stanovenou jednostranně Zaměstnavatelem.

2.3 Zaměstnavatel od 1.1.2022 zajistí nárůst základních hrubých měsíčních mezd zaměstnanců, jejichž mzda je stanovena jednostranně Zaměstnavatelem o 4 % plošně.

2.4 Zaměstnavatel od 1.7.2022 zajistí nárůst základních hrubých mezd zaměstnanců, jejichž mzda je stanovena jednostranně Zaměstnavatelem o 500,- Kč plošně.

2.5 Zaměstnavatel od 1.4.2023 zajistí nárůst základních hrubých měsíčních mezd zaměstnanců, jejichž mzda je stanovena jednostranně Zaměstnavatelem o 7,5% plošně.

2.6 Zaměstnavatel od 1.1.2024 zajistí nárůst základních hrubých měsíčních mezd zaměstnanců, jejichž mzda je stanovena jednostranně Zaměstnavatelem o 5,5 % plošně.

3. MZDA A PŘÍPLATEK ZA PRÁCI PŘESČAS

3.1 ~~Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Příplatek nenáleží, jestliže bude poskytnuto zaměstnanci dle dohody se Zaměstnavatelem náhradní volno. Náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, jinak zaměstnanci vznikne nárok na příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.~~

4. MZDA A NÁHRADY MZDY ZA SVÁTEK

- 4.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu Zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- 4.2 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy dle platného znění zákoníku práce.
- 4.3 Doba práce ve svátek se stanovuje v souladu s § 91 ZP.

5. MZDA A PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

- 5.1 Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

6. MZDA ZA NOČNÍ PRÁCI

- 6.1 Za práci v noci přísluší zaměstnanci vykonávajícímu práci v noční směně dosažená mzda a příplatek ve výši min. 10 % průměrného hodinového výdělku za dobu práce.

7. MZDA ZA PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI

- 7.1 Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši min. 10 % průměrného hodinového výdělku za dobu práce.

8. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE SMĚNNÉM PROVOZU

- 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.
- 8.2 Za práci v provozu, který není nepřetržitým provozem, v případě, že zaměstnanec pracuje alespoň ve dvou různých směnách (tj. například ranní a noční, atd.), náleží zaměstnanci za každý odpracovaný měsíc příplatek 500,- Kč. V případě neodpracovaného celého měsíce se částka alikvotně krátí.

9. MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

- 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. b) nebo d), § 41 odst. 4 nebo § 41 odst. 5 ZP přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek dle platného znění zákoníku práce.
- 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 ZP.

10. VÝKONNOSTNÍ ODMĚNA

- 10.1 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 Zaměstnavatelem zmocněn jiný zaměstnanec. Výše výkonnostních odměn a podmínky jejich přiznávání se řídí interní směrnici Zaměstnavatele.

11. POLOLETNÍ BONUS

- 11.1 Tato odměna je vyplácena pololetně pro všechny kategorie zaměstnanců v pracovním poměru vyjma managementu společnosti.
- 11.2 Hodnoceným ukazatelem je splnění cíle hrubého zisku, který je stanovený předem pro každé hodnocené období.
- 11.3 Hodnocené období je vždy období 6 měsíců:
 - (a) listopad 2022 – duben 2023 (první hodnocené období),
 - (b) květen 2023 – říjen 2023,
 - (c) listopad 2023 – duben 2024,
 - (d) květen 2024 – říjen 2024.
- 11.4 Výplata bonusu proběhne vždy v měsíci květnu a prosinci, tedy v měsíci následujícím po ukončení hodnoceného období.
- 11.5 Přesné podmínky jsou upraveny směrnicí „Pololetní bonus“.

12. TERMÍN VÝPLATY MZDY

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

13. PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

- 13.1 V roce 2022 zaměstnancům v pracovním poměru náleží příspěvek na stravování v hodnotě 45,- Kč za každé 4 odpracované hodiny s výjimkou doby strávené na služební cestě. Doba strávená na služební cestě podléhá směrnici o cestovních náhradách.
- 13.2 Od 1. 1. 2023 zaměstnancům v pracovním poměru náleží příspěvek na stravování v hodnotě 50,- Kč za každé 4 odpracované hodiny s výjimkou doby strávené na služební cestě. Doba strávená na služební cestě podléhá směrnici o cestovních náhradách.
- 13.3 Příspěvek je poskytován zaměstnanci zpětně za hodiny odpracované v předchozím měsíci, a to formou kreditu na elektronickou stravenkovou kartu.
- 13.4 Ostatní náležitosti jsou upraveny vnitřním předpisem Zaměstnavatele.

14. ZVÝŠENÉ CESTOVNÍ NÁHRADY

- 14.1 Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši horní hranice stanovené zákonem.

15. PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE ODBOROVÉ ORGANIZACI

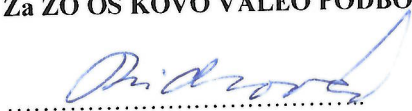
- 15.1 Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci v roce 2023 a 2024 sponzorský dar ve výši 20.000,- Kč ročně na sportovní a společenské akce. Dar bude poskytnut po předložení dokladu na účet Odborové organizace.
-

16. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 16.1 Mzdová část je nedílnou součástí Kolektivní smlouvy.
- 16.2 Každý rok proběhne jednání iniciované Odborovou organizací s cílem diskuse o finančních podmínkách Kolektivní smlouvy
- 16.3 Mzdová část Kolektivní smlouvy se uzavírá na dobu určitou, a to od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2024 a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnost Mzdové části Kolektivní smlouvy začíná v souladu s ustanovením §26 odst. 2 Zákoníku práce prvním dnem období, na které byla uzavřena, tedy dne 1.1.2022.
- 16.4 Mzdová část Kolektivní smlouvy je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech.

V Podbořanech dne 31. 5. 2022

Za ZO OS KOVO VALEO PODBOŘANY



Věra Bindrová
Předsedkyně výboru ZO

Za FTE automotive Czechia s.r.o.



Tomáš Kopačka
Generální ředitel společnosti

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

ZO OS KOVO VALEO PODBOŘANY, IČO: 720 26 057, se sídlem Hlubany 124, 441 01 Podbořany, zapsaná v spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl L, vložka 11379

Zastoupena: předsedou ZO, Věrou Bindrovou

dále jen „**Odborová organizace**“

a

FTE automotive Czechia s.r.o., IČO: 272 78 581, se sídlem Hlubany 124, 441 01 Podbořany, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 22194

Zastoupena: jednatelem, Tomášem Kopačkou

dále jen „**Zaměstnavatel**“

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

Obsah

1. Předmět smlouvy	3
2. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace	3
3. Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům	6
4. Pracovněprávní vztahy	7
5. Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí	11
6. Péče o zaměstnance	14
7. Závěrečná ustanovení	14

1. PŘEDMĚT SMLOUVY

- 1.1 Tato Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi Zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, práva zaměstnanců a vzájemná práva a povinnosti jejich smluvních stran.
- 1.2 Tato Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance Zaměstnavatele zaměstnané v pracovním poměru (tj. na základě pracovní smlouvy), včetně těch, kteří nejsou odborově organizováni.
- 1.3 Pro účely této Kolektivní smlouvy se za nepřetržitě trvající pracovní poměr považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k Zaměstnavateli.
- 1.4 Mzdová a ostatní práva zaměstnanců vůči Zaměstnavateli jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "ZP" nebo "**zákoník práce**"), zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "**ZoKV**" nebo "**zákonem o kolektivním vyjednávání**") a dalšími obecně závaznými právními předpisy, vyšší kolektivní smlouvou v případě rozšíření její závaznosti na Zaměstnavatele, Kolektivní smlouvou a interními předpisy zaměstnavatele.

2. PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÉ ORGANIZACE

- 2.1 Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb do orgánů Odborové organizace a vytvořit Odborové organizaci na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti. Zejména jí bude poskytovat podle svých provozních možností jednu kancelářskou místnost, a to s nezbytným vybavením k jednání a práci orgánů Odborové organizace. Zaměstnavatel se také zavazuje umožnit Odborové organizaci využít pro její činnost a vzájemnou komunikaci se Zaměstnavatelem a zaměstnanci počítač nebo notebook, tiskárnu, internetové připojení, mobilní telefon a nástěnku.
- 2.2 K výkonu odborové činnosti, která se uskuteční formou cesty mimo místo výkonu práce dotčeného zaměstnance, který je funkcionářem Odborové organizace, poskytne zaměstnavatel služební vozidlo a uhradí pouze výdaje, spojené s jeho použitím. Žádost o poskytnutí služebního vozidla předloží Odborová organizace nejméně 5 dní před zahájením pracovní cesty.
- 2.3 Zaměstnavatel se zavazuje, že v rámci zpracování mezd zaměstnanců, kteří jsou členy Odborové organizace, zajistí srážky členských příspěvků ze mzdy těchto zaměstnanců a zajistí převod sražených částek na účet Odborové organizace. Tento postup je podmíněn tím, že zaměstnanec se srážkami mzdy na úhradu členských příspěvků Odborové organizaci vysloví svůj písemný souhlas, a to formou přihlášky člena. Evidenci členských příspěvků jednotlivých členů předává Zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu v písemné nebo elektronické podobě vždy za příslušný kalendářní měsíc. Za zdaňovací období kalendářního roku provede Zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských příspěvků za každého člena tak, aby toto bylo podkladem pro potvrzení Odborové organizace pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění.
- 2.4 Odborová organizace se zavazuje za výše uvedeným účelem informovat Zaměstnavatele o aktuálních členech, a to na měsíční bázi. Termín pro informování je nejpozději první pracovní den následujícího měsíce po vzniku nového členství.
- 2.5 Členové Odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni. Zaměstnanec má právo být odborově organizován (viz čl. 27 zákona č. 2/1993 Sb., listiny základních práv a svobod).
- 2.6 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.

2.7 Zaměstnancům přísluší pracovní volno:

- (a) k výkonu funkce člena orgánu Odborové organizace podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku;
- (b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP; náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v tomto případě náleží členům odborového orgánu za pracovní volno maximálně v rozsahu 5 pracovních směn za kalendářní rok, pokud tuto činnost není možné provést mimo pracovní dobu. Odborová organizace poskytne Zaměstnavateli termín a seznam účastníků minimálně 15 dní předem;
- (c) k účasti na školení dle § 203 odst. 2 písm. c) ZP pořádaném Odborovou organizací s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 6 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

2.8 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.

2.9 **Právo spolurozhodování** – předchozí souhlas Odborové organizace je nutný:

- (1) k vydání a změně pracovního řádu Zaměstnavatele,
- (2) k vydání a změně směrnice „Pololetní bonus“,
- (3) k organizaci prošek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- (4) v dalších případech stanovených zákonem, tj.:
 - a) při stanovení plánu dovolených a při hromadném čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 ZP a § 220 ZP),
 - b) při stanovení výše náhrady mzdy v případě dočasného omezení odbytu výrobků Zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jeho službách v souladu s § 209 odst. 2 ZP. Odborová organizace předem souhlasí s režimem částečné nezaměstnanosti dle § 209 ZP, a to za podmínky vyplácení náhrady mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku pro čerpání v rozsahu 30 dnů v každém kalendářním roce. Nad tento rozsah Odborová organizace souhlasí s náhradou mzdy ve výši 80% průměrného výdělku,
 - c) při dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru člena výboru odborové organizace, a to v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 ZP),
 - d) vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance (§ 199 ZP),
 - e) zavedení konta pracovní doby (§ 86 odst. 1 ZP),
 - f) opakované uzavírání PS na dobu určitou (více jak 3x) na základě písemné dohody s odborovou organizací (§ 39 odst. 4 ZP),
 - g) o vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP) a celkového rozvrhu práce přesčas (§ 93 odst. 4 ZP).

2.10 **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 jej 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:

- (1) pravděpodobný hospodářský vývoj u Zaměstnavatele,
- (2) zamýšlené strukturální změny Zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,

- (3) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců (včetně informace o počtu a výhledu počtu agenturních zaměstnanců), pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u Zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- (4) přechod práv a povinností z pracovně právních vztahů a zánik práv a povinností z pracovně právních vztahů podle § 338 až 342 ZP,
- (5) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- (6) ekonomickou situaci u Zaměstnavatele,
- (7) množství práce a pracovní tempo dle § 300 odst. 3 ZP,
- (8) změny organizace práce dle § 99 ZP ve spojení s § 287 odst. 2 písm. g) ZP, kdy je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- (9) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- (10) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- (11) 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,
- (12) zadávání specifikací pro dodavatele stravy v oblasti velikosti porce a kvality jídla,
- (13) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (myšleno minimálně 10% zaměstnanců, kterých se opatření týká) jako např.:
 - a) stanovení výplatního termínu mzdy,
- (14) další záležitosti v případech, pokud tak stanoví zákon, tj. zejména:
 - a) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany Zaměstnavatele (viz § 61 odst. 1 ZP),
 - b) převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, pokud zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, přesáhne-li celková doba převedení 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP),
 - c) způsob a výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání,
 - d) výše požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč (§ 263 odst. 3 ZP),
 - e) záležitosti a opatření ve vztahu k evropské radě zaměstnanců (§ 280 odst. 1 písm. f) ZP),
 - f) určení, zda se jedná o neomluvené zmeškání práce (§ 348 odst. 3 ZP),
 - g) projednat s odbory na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP).

Zaměstnavatel je povinen skutečnosti uvedené výše pod body (1), (3), (5), (6), a (7) s Odborovou organizací projednat pravidelně dvakrát za období kalendářního roku, a to v únoru a v srpnu.

Ostatní skutečnosti budou projednávány dle potřeby, tj. v případě, že bude docházet ke změně těchto skutečností či bude plánováno přijetí opatření v dané oblasti.

- 2.11 **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:

- (1) vývoji mezd, průměrné mzdě a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- (2) ekonomické a finanční situaci Zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji (§ 279 odst. 1 ZP),

- (3) činnosti Zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- (4) 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,
- (5) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- (6) záležitostech, které mají být projednány v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
- (7) opatřeních, kterými Zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- (8) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u Zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou,
- (9) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- (10) o dalších záležitostech v případech, pokud tak stanoví pracovněprávní předpisy.

Zaměstnavatel je povinen informace uvedené pod body (1) až (5) a (7) výše poskytovat Odborové organizaci pravidelně dvakrát za období kalendářního roku, a to v únoru a v srpnu.

Ostatní informace budou předávány dle aktuální potřeby, tj. v případě, že bude docházet ke změně těchto skutečností či bude plánováno přijetí opatření v dané oblasti.

- 2.12 Odborová organizace má právo vykonávat u Zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v detailu viz článek 6.15 této Kolektivní smlouvy.
- 2.13 Členové orgánu Odborové organizace, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se Zaměstnavatelem, požívají v době funkčního období a dále rovněž v době 1 roku po jeho skončení zvýšenou ochranu dle § 61 ZP. Odborová organizace se zavazuje informovat Zaměstnavatele o tom, že se zaměstnanec stal členem orgánu Odborové organizace a také o tom, že mu taková funkce zanikla, aby tím Zaměstnavateli umožnila dodržet povinnost vyžádat si předchozí souhlas Odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru tohoto zaměstnance dle § 61 ZP. Neinformuje-li Odborová organizace Zaměstnavatele o tom, že se zaměstnanec stal členem orgánu Odborové organizace a v důsledku toho Zaměstnavatel nepožádá Odborovou organizaci o souhlas dle § 61 ZP, má se za to, že byl souhlas Odborové organizace udělen.
- 2.14 Odborová organizace se zavazuje, že členové jejích orgánů budou dodržovat povinnosti uložené ustanovením § 276 odst. 3 ZP, zejména zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k ohrožení nebo poškození činnosti Zaměstnavatele, nebo porušení oprávněných zájmů Zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Dále se zavazuje respektovat cíle Zaměstnavatele, kterými jsou prosperita, technický a ekonomický rozvoj Zaměstnavatele a zvýšení pracovní disciplíny zaměstnanců.
- 2.15 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 pozdějších předpisů.
- 3.4 Zaměstnavatel a Odborová organizace budou s důvěrou spolupracovat na podkladě právních předpisů 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, etickým kodexem Zaměstnavatele 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 Zaměstnavatel je povinen předkládat Odborové organizaci písemné zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech pravidelně jednou za 6 měsíců (§ 38 odst. 3 ZP).
- 4.4 Při rušení pracovních míst z organizačních důvodů vezme zaměstnavatel při výběru zaměstnanců v úvahu sociální aspekt.
- 4.5 V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje jednání definované v ustanovení § 16 odst. 4 ZP. Zakaz diskriminace ze strany Zaměstnavatele se týká i osob ucházejících se o zaměstnání.
- 4.6 Zaměstnavatel je povinen zajistit závodní pracovně lékařské služby pro zaměstnance. Dále je povinen sdělit zaměstnancům, který poskytovatel pracovně lékařských služeb jim poskytuje pracovně lékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovně lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit a umožnit jim účast na očkování, prohlídkách a vyšetřeních v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit pracovně lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkování stanovenými zvláštními právními předpisy, jakož i indikovanými poskytovatelem pracovně lékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu. Pracovně lékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování 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.
- 4.7 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).
- 4.8 Zaměstnavatel sjednává a hradí pojištění léčebných výloh při pracovní cestě zaměstnanců do zahraničí, pokud toto pojištění nevylývá z jiných skutečností.

4.9 Pracovní doba

- 4.9.1 Délka pracovní doby se řídí platnými ustanoveními zákoníku práce, pracovního řádu Zaměstnavatele, případně dle vnitřního předpisu Zaměstnavatele.
- 4.9.2 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 26 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem kalendářního roku.

- 4.9.3 Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba 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.
- 4.9.4 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech v rozsahu a za podmínek stanovených ZP. 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 se započítává do pracovní doby, za předpokladu zachování provozu daného pracoviště.
- 4.9.5 Zaměstnavatel vede pro jednotlivé zaměstnance evidenci pracovní doby a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, v souladu s ustanovením § 96 odst. 1 ZP. 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.
- 4.9.6 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.

4.10 Práce přesčas

- 4.10.1 Práci přesčas je možné zaměstnanci nařídit nebo s ním sjednat v rozsahu stanoveném § 93 ZP. 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.
- 4.10.2 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 26 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem v kalendářním roce.
- 4.10.3 Zaměstnanci, který vykonal práci přesčas, bude mzda za tuto práci společně s příplatkem za práci přesčas vyplacena ve výplatním termínu stanoveném pro výplatu mzdy za měsíc, v němž se práce přesčas realizovala.
- 4.10.4 Zaměstnanec má možnost požádat svého nadřízeného, aby namísto příplatku za práci přesčas mohl čerpat náhradní volno v rozsahu vykonané práce přesčas. Toto náhradní volno může být po souhlasu nadřízeného čerpáno do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, případně v jiné dohodnuté době. Nadřízený zaměstnanec, pokud mu to organizační a provozní situace dovolí, umožní zaměstnancům náhradní volno za realizovanou práci přesčas čerpat.

4.11 Noční práce

- 4.11.1 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.

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

4.12 Pracovní pohotovost

- 4.12.1 Zaměstnavatel může pracovní pohotovost na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
- 4.12.2 Zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší odměna podle zákoníku práce.

4.13 Dovolená

- 4.13.1 Výměra dovolené činí čtyři týdny v kalendářním roce, počítáno v hodinách, tj. 4 x počet hodin týdenní pracovní doby daného zaměstnance.
- 4.13.2 Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace (viz § 217 odst. 1 ZP).
- 4.13.3 Zaměstnavatel může v dohodě s Odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je Zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům alespoň 14 dnů před jejím počátkem.

4.14 Překážky v práci na straně zaměstnance

- 4.14.1 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 zetě nebo snachy,
 - při vlastní svatbě,
 - při účasti na svatbě syna nebo dcery,
 - při narození dítěte,
 - 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.

4.15 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat práci dle § 207 ZP:

- (1) pro přechodnou závalu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- (2) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

hs/cn

Nemůže-li zaměstnanec konat práci dle § 208 ZP:

- (1) pro jiné překážky, než jsou uvedeny shora, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, nebylo-li uplatněno konto pracovní doby.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci dle § 209 ZP:

- (1) z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo služeb zaměstnavatele (částečná nezaměstnanost) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku pro čerpání v rozsahu 30 dnů v každém kalendářním roce. Nad tento rozsah přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.

4.16 Osobní volno

4.16.1 Nad rámec stanovený právními předpisy poskytuje Zaměstnavatel svým zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, tzv. dny osobního volna.

- V roce 2022 rozsah osobního volna činí 9 pracovních dnů a přepočítává se na hodiny podle pracovní doby zaměstnance. Například u zaměstnanců s týdenní pracovní dobou 40 hodin tedy činí 72 hodin, u zaměstnanců s týdenní pracovní dobou 37,5 hodin činí 67,5 hodin, atd.
- V roce 2023 a dále rozsah osobního volna činí 10 pracovních dnů a přepočítává se na hodiny podle pracovní doby zaměstnance. Například u zaměstnanců s týdenní pracovní dobou 40 hodin tedy činí 80 hodin, u zaměstnanců s týdenní pracovní dobou 37,5 hodin činí 75 hodin, atd.

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

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

4.16.4 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.

4.16.5 Při skončení pracovního poměru zaměstnance nebo i v jiných případech, bude-li tak dohodnuto se zaměstnancem, 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.

4.17 Ukončení pracovního poměru

4.17.1 Pokud dojde u Zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, je Zaměstnavatel povinen dodržet postup stanovený v ustanovení § 62 ZP.

4.17.2 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 týchž 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 Zaměstnavatel 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, kterou Zaměstnavatel potvrdil, a to na maximálně 5 pracovních dní v kalendářním roce. Zaměstnanec je povinen písemně doložit svou účast na výše uvedeném.

5. BEZPEČNOST PRÁCE, OCHRANA ZDRAVÍ A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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 pracovně 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.

5.5 Zaměstnavatel je povinen zejména:

(a) Nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

(b) Informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. 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.

- (c) 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.
 - (d) Sdělit zaměstnancům, který poskytovatel pracovně lékařských služeb jim poskytuje pracovně lékařské 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 pracovně lékařské 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).
 - (e) 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.
 - (f) 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.
 - (g) 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.
 - (h) Umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP.
 - (i) Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci.
 - (j) Zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.
- 5.6 Došlo-li k pracovnímu úrazu, je Zaměstnavatel 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 neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel a Odborová organizace se dohodli, že Odborová organizace se bude účastnit na objasnění příčin 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.
- 5.7 Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící 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.

- 5.8 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 (nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů).
- 5.9 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, popřípadě opomenutí při práci.
- 5.10 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 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.

- 5.11 Odborová organizace je povinna spolupracovat se Zaměstnavatelem na 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.
- 5.12 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.
- 5.13 Zaměstnavatel je povinen zajistit školení Odborové organizaci umožňující jí 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 při práci při kontrolách orgánů, kterým dle právních předpisů přísluší výkon kontroly u Zaměstnavatele, přednést své připomínky.
- 5.14 Odborová organizace má právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u Zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen Odborové organizaci umožnit výkon kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a za tím účelem jí:
- (a) zajistit možnost prověření toho, jak Zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci;
 - (b) 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;
 - (c) zajistit možnost prověření toho, zda Zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy;

- (d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat;
- (e) umožnit účast na jednáních o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

6.1 Pracovně lékařské služby

- 6.1.1 Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování potřebných pracovně lékařských služeb pro své zaměstnance.
- 6.1.2 Zaměstnavatel zajistí a uhradí v průběhu trvání pracovněprávního vztahu pracovně lékařské služby zaměstnanců, poskytnuté v souladu s právními předpisy, pokud jejich úhradu neprovádí zdravotní pojišťovna.
- 6.1.3 Zaměstnavatel hradí zaměstnancům očkování proti chřipce 1x za rok, pravidelně v posledním čtvrtletí. Konkrétní podmínky stanovuje Zaměstnavatel.

7. MZDOVÁ ČÁST

- 7.1 Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy je i Mzdová část, uvedená v samostatné příloze.
- 7.2 Mzdová část je uzavřena na dobu určitou.

8. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 8.1 Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě shodně nebo výhodněji, než stanoví ZP nebo tato Kolektivní smlouva.
- 8.2 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.
- 8.3 Odborová organizace je odborovou organizací podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, která sdružením nejméně 3 občanů a evidencí na příslušném krajském soudu získala právní osobnost ve smyslu občanského zákoníku.
- 8.4 Dodatky a doplnění přijaté smluvními stranami k této Kolektivní smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato Kolektivní smlouva.
- 8.5 Smluvní strany se zavazují vytvářet vhodné podmínky k plnění závazků uvedených v této Kolektivní smlouvě. Při vyjednávání o změnách a doplnění této Kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 8.6 S obsahem Kolektivní smlouvy seznámí Odborová organizace i Zaměstnavatel zaměstnance společnosti do 15 dnů od jejího uzavření nebo při jejich nástupu do zaměstnání. 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 zajistí dostupnost Kolektivní smlouvy v písemné podobě tak, že bude k dispozici u vybraných vedoucích pracovníků a zástupců odborové organizace. V elektronické podobě bude k dispozici na intranetu společnosti.

- 8.7 Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, a to od 1.1.2022 a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnost Kolektivní smlouvy začíná v souladu s ustanovením §26 odst. 2 Zákoníku práce prvním dnem období, na které byla uzavřena, tedy dne 1.1.2022. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Tato Kolektivní smlouva je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech.

Přílohy:

č. 1 - Mzdová část

V Podbořanech dne 31.5.2022

Za ZO OS KOVO VALEO PODBOŘANY



.....
Věra Bindrová
Předsedkyně výboru ZO

Za FTE automotive Czechia s.r.o.



.....
Tomáš Kopačka
Generální ředitel společnosti

