



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená s platností od 1.1.2024

mezi

vedením společnosti
VALEO AUTOKLIMATIZACE k.s.,
se sídlem v Rakovníku

a

ZO OS KOVO
VALEO Rakovník
se sídlem v Rakovníku

OBSAH

1. Základní ustanovení.....	3
1.1. Účel a obsah	3
1.2. Legislativní soulad	3
1.3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace („gender mainstreaming“)	3
1.4. Rozsah platnosti a účinnost.....	3
1.5. Všeobecná ustanovení.....	4
1.6. Stížnosti zaměstnanců a předcházení sporům	4
2. Spolupráce smluvních stran.....	4
2.1. Právo a postavení odborové organizace	4
2.2. Právo spolurozhodování.....	4
2.3. Právo na projednávání.....	5
2.4. Právo kontroly.....	6
2.5. Právo na informace	7
2.7. Povinnosti zaměstnavatele	8
2.8. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace	8
2.9. Zajištění efektivní zaměstnanosti.....	9
2.10. Pracovněprávní ochrana odborových zástupců.....	9
3. Pracovněprávní vztahy	9
3.1. Vznik pracovního poměru.....	10
3.2. Pracovní podmínky	10
3.3. Ochrana pracovních míst	10
3.4. Další vzdělávání a rekvalifikace	11
3.5. Pracovní cesty	11
3.6. Řešení otázek z oblasti pracovní politiky	11
3.7. Skončení pracovního poměru.....	11
3.8. Pružné rozvržení pracovní doby	11
4 . Sociální oblast.....	12
4.1. Dovolená a pracovní volno	12
4.2. Závodní stravování.....	13
4.4. Podpora mobility zaměstnanců	15
4.5. Podpora péče o zdraví, sportovních aktivit a aktivní relaxace.....	16
4.6. Penzijní připojištění	16
5. Ochrana a bezpečnost zdraví při práci, ochrana životního prostředí.....	16
5.1. Oblast ochrany a bezpečnosti práce	16
5.2. Teplota na pracovišti a poskytování ochranných nápojů	17
5.3. Pracovní oděvy a obuv	18
5.4. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání.....	18
5.5. Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP	19
5.6. Zdravotní péče.....	19
6. Mzdová část	19
7. Závěrečná ustanovení	19

1. Základní ustanovení

1.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi:

VALEO AUTOKLIMATIZACE k. s. se sídlem v Rakovníku, Kuštova ul. 2596/II, zastoupená generálními řediteli společnosti Vladimírem SOMMEREM, pro závod Rakovník 1, Jakubem Drahorádem, pro závod Rakovník 2, a Leošem Dvořákem, pro R&D Praha, IČO 498 230 01, dále jen VALEO a ZO OS KOVO VALEO Rakovník se sídlem v Rakovníku, Kuštova ul. 2596/II, reg. číslo 03-2805, zastoupená předsedou výboru základní organizace Lubošem BIDRMANEM, zastupující zaměstnance VALEO.

Uvedené strany se dohodly na uzavření této Kolektivní smlouvy.

1.2. Legislativní soulad

Ustanovení této Kolektivní smlouvy vychází z ratifikovaných mezinárodních úmluv, Zákoníku práce v platném znění, Zákona o kolektivním vyjednávání, Zákona o zaměstnanosti a dalších platných právních předpisů. Upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Tato Kolektivní smlouva je závazná pro obě strany, které ji uzavřely i pro případné nástupce smluvních stran této Kolektivní smlouvy.

1.3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace („gender mainstreaming“)

- 1.3.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude vycházet z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace, ať přímé či nepřímé, z důvodů spočívajících v zákonem vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3. Listiny základních práv a svobod. Zásada rovných příležitostí a rovnosti v zacházení v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě včetně pracovních podmínek musí být dodržena bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení, §16 Zákoníku práce, a v souvislosti s § 31 Zákoníku práce i na před smluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.
- 1.3.2. V případě porušení zásady rovného zacházení nebo zákazu diskriminace ze strany zaměstnavatele se může poškozený zaměstnanec domáhat ochrany podle povahy věci, dle § 81 až 117 a § 2956 a § 2957 nového občanského zákoníku. Tím není dotčena možnost uplatnění ochrany podle dalších ustanovení zákoníku práce, zejména podle § 72.

1.4. Rozsah platnosti a účinnost

- 1.4.1. Tato Kolektivní smlouva a veškerá ustanovení uvedená v ní a Mzdové části nabývají platnosti dnem jejího podpisu, s účinností od 1.1. 2024. Platnost smlouvy je stanovena na dobu neurčitou. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 12 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 12 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
Tato Kolektivní smlouva může být nahrazena pouze po dohodě obou smluvních stran, novou Kolektivní smlouvou nebo rozšířena o dodatky ke Kolektivní smlouvě, uzavřenými v písemné podobě. Dodatky ke Kolektivní smlouvě a Mzdové části budou projednávány každoročně a předkládány nejpozději před koncem kalendářního roku.
- 1.4.2. Tato Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance VALEO AUTOKLIMATIZACE k.s.
- 1.4.3. Tato Kolektivní smlouva a Mzdová část je závazná pro všechny zaměstnance s pracovně právním vztahem ke společnosti VALEO AUTOKLIMATIZACE k.s

1.5. Všeobecná ustanovení

- 1.5.1. Podmínky v pracovní smlouvě jednotlivých zaměstnanců musí být sjednány v souladu s touto Kolektivní smlouvou nebo výhodněji než stanovuje Kolektivní smlouva.
- 1.5.2. Změny a doplňky Kolektivní smlouvy:
Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této Kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., a to v rozsahu části 3 Personální záležitosti, části 4 Sociální oblast a Mzdové části.
- 1.5.3. Kontrolu a plnění Kolektivní smlouvy provádějí smluvní strany pololetně, a to vždy do 31. 07. a do 31. 12.

1.6. Stížnosti zaměstnanců a předcházení sporům

- 1.6.1. Pro řešení sporů o plnění závazků, vyplývajících z Kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikly nároky jednotlivým zaměstnancům, ustaví smluvní strany komisi.
- 1.6.2. Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran s cílem vyřešit předmět sporu do 15 kalendářních dnů.
- 1.6.3. Při řešení sporů ve věci plnění Kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají individuální nároky zaměstnanců a spory o výklad Kolektivní smlouvy, se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato jednomyslně oběma stranami, zúčastněnými v jednání komise.
- 1.6.4. Individuální spory řeší nadřízený stěžovatele a pověřený člen příslušného odborového orgánu. Nedojde-li k vyřízení sporu do 15 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu nadřízený tuto skutečnost a postoupí spor komisi.
- 1.6.5. Uvedeným postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.
- 1.6.6. Komise bude ustanovena dle potřeby a složena nejméně ze 3 zástupců za každou smluvní stranu.

2. Spolupráce smluvních stran

Zaměstnavatel a odborová organizace budou s důvěrou spolupracovat na podkladě zákonů a této Kolektivní smlouvy tak, aby tato spolupráce byla ku prospěchu jak zaměstnanců VALEO, tak i zaměstnavatele.

2.1. Právo a postavení odborové organizace

- Odborová organizace má zejména tato práva:
uzavírat Kolektivní smlouvu, jakož i jiné dohody se zaměstnavatelem.
- Dokumenty budou podepsány předsedou základní odborové organizace ZO OS KOVO VALEO Rakovník ve společnosti VALEO nebo jinou zmocněnou a oprávněnou osobou.
- Podle dále uvedeného textu Kolektivní smlouvy spolurozhodovat, společně projednávat a kontrolovat.

2.2. Právo spolurozhodování

Odborová organizace a jí pověřené orgány mají v zákonem stanovených případech a dle předpisů kolektivních smluv vyšší úroveň, pokud jsou závazné pro VALEO, právo na spolurozhodování v dále uvedených případech, tj. **předchozí souhlas Odborové organizace je nutný:**

1. při vydávání a změnách Mzdové části, která je součástí Kolektivní smlouvy,
2. k vydání a změně pracovního řádu Zaměstnavatele (§ 306 odst. 4 ZP),
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. Výše náhrady mzdy je stanovena ve Mzdové části této Kolektivní smlouvy.
- 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) při vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance (§ 199 ZP),
- e) při zavedení konta pracovní doby (§ 86 odst. 1 ZP),
- f) pro opakované uzavírání PS na dobu určitou (více jak 3x) na základě písemné dohody s odborovou organizací (§ 39 odst. 4 ZP),
- g) pro vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP) a celkového rozvrhu práce přes čas (§ 93 odst. 4 ZP),
- h) při žádosti zaměstnavatel o udělení příspěvku v době částečné nezaměstnanosti dle § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (podmínka uzavření dohody zaměstnavatele s odborovou organizací).

5. nad rámec zákonných předpisů a na základě této Kolektivní smlouvy s **platností od 1.1.2024** v dalších případech:

- a) při vyhlášení překážek v práci na straně zaměstnavatele v případě dočasného omezení odbytu výrobků, § 209 ZP,
- b) při vydávání a změnách vnitřních předpisů, souvisejících s odměňováním, bezpečností a podmínkami práce zaměstnanců,
- c) rozsah agenturního zaměstnávání, § 309 odst. 8 ZP.

2.3. Právo na projednávání

2.3.1. Projednáváním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě 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 zaměstnanci nebo odborová organizace mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci nebo odborová organizace mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Projednání jednotlivých záležitostí bude vždy dokumentováno písemným zápisem.

2.3.2. Odborová organizace a její pověřené orgány mají právo, aby s nimi zaměstnavatel projednal:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) vydávání pravidel BOZP a jejich změn
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) 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,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- i) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- k) přechod práv a povinností podle § 339 odst. 1 ZP,
- l) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst.1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,

- m) zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů,
- n) stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce podle § 300 odst.3 ZP,
- o) zaměstnavatel je povinen 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, jedná se o následující okruhy problémů:
 - pružná pracovní doba (§ 85 ZP),
 - rozvrh pracovních směn (§ 81 ZP),
 - začátek a konec přestávek na jídlo a oddech (§ 88 ZP),
 - nařízení práce ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 2, 3 a 4 ZP),
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP),
 - celkový rozsah přesčasové práce (§ 93 odst. 4 ZP),
 - otázky BOZP při práci v noci (§ 94 odst. 2 a 4 ZP),
- p) zásadní změny zavádění nové techniky a technologií, ekologických opatření a ochraně životního prostředí,
- q) převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP,
- r) podání výpovědi (ve lhůtě 1 měsíc před podáním výpovědi), nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem podle § 52 ZP, § 61 ZP,
- s) opatření týkající se jednotlivých zaměstnanců podle § 239 až § 241 ZP,
- t) výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1000 Kč, (§ 263 odst. 3 ZP),
- u) způsob a výši náhrady škody poskytované z titulu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 369 odst. 2 ZP),
- v) dohodu o ukončení pracovního poměru navrženou zaměstnavatelem podle § 49 ZP, a to nejpozději 7 dní před uzavřením dohody.
- w) vyhlášení překážek v práci na straně zaměstnavatele v případě dočasného omezení odbytu výrobků, § 209 ZP,
- x) vydávání a změny vnitřních předpisů, souvisejících s odměňováním, bezpečností a podmínkami práce zaměstnanců,
- y) rozsah agenturního zaměstnávání, § 309 odst. 8 ZP.

2.4. Právo kontroly

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním, pracovně právních předpisů, vnitřních 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 projedná s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatku 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 KOVO 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.

2.5. Právo na informace

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci:

2.5.1. 1x za měsíc o:

- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280
- nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem, zaměstnavatel je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst

2.5.2. 1x za čtvrtletí o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji
- právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovních právních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
- předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech
- počtu agenturních zaměstnanců

2.5.3. 1x za pololetí o:

- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
- čtvrtletním vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a to formou podkladů pro zpracování výkazu o mzdách v OS KOVO
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezí diskriminaci

2.5.4. 1x za rok o:

- výsledku roční uzávěrky zvláště pak o celkové situaci společnosti v minulém roce
- plánech podniku na příští rok.

2.5.5. Předem o případném uzavření smlouvy s novou agenturou práce a zdůvodnit oprávněnost tohoto řešení.

2.6. Závazky odborové organizace

2.6.1. Přispívat u zaměstnavatele k zajištění sociálního smíru za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení právních předpisů, Kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů,

2.6.2. zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání orgánu odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu,

2.6.3. v případě neplnění Kolektivní smlouvy ze strany základní odborové organizace informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,

2.6.4. zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

- 2.6.5. Odborová organizace jmenuje svoje zástupce pro následující akce a jejich seznam předá vedení společnosti pro zajištění jejich uvolňování:
Členové výboru ZO (pro setkání s vedením společnosti 1x měsíčně),
Členové Stravovací komise (pro zasedání 1x měsíčně),
Členové Škodní komise (pro zasedání dle potřeby),
Členové komise BOZP (pro zasedání v rámci měsíčního mítinku Závodu 1x měsíčně).

2.7. Povinnosti zaměstnavatele

- 2.7.1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
- 2.7.2. seznámit uchazeče o zaměstnání s tím, že u zaměstnavatele působí odborová organizace,
- 2.7.3. v souladu s právními předpisy podávat odborové organizaci požadovaná vysvětlení, v rámci možností přihlížet ke stanoviskům a návrhům odborové organizace a podávat informace o učiněných opatřeních,
- 2.7.4. umožnit, pro uplatnění práv odborové organizace, součinnost s expertními organizacemi, příp. s funkcionáři a zaměstnanci OS KOVO,
- 2.7.5. umožnit účast pověřeného zástupce příslušného odborového orgánu na jednání svých řídicích orgánů zaměstnavatele v otázkách, týkajících se většího počtu zaměstnanců, příp. práv a oprávnění odborové organizace,
- 2.7.6. posuzovat neplnění Kolektivní smlouvy jako neplnění pracovních povinností příslušných zaměstnanců a o způsobu nápravy informovat příslušný odborový orgán,
- 2.7.7. umožnit zaměstnancům konání voleb orgánu odborové organizace podle § 276 odst. 7 zákoníku práce. Volby se konají v pracovní době a na pracovišti. Nedovolí-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště,
- 2.7.8. zaměstnavatel uspořádá 1x měsíčně schůzku se zaměstnanci a v součinnosti s odborovou organizací informuje zaměstnance o výsledcích firmy.
V rámci této schůzky bude také po dohodě s ředitelem výroby vyčleněn prostor pro jednání členů odborové organizace.

2.8. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

- 2.8.1. Zaměstnavatel poskytne na svůj náklad odborové organizaci místnost pro její činnost s nezbytným vybavením (kancelářský nábytek, mobilní telefon, kopírovací přístroj a počítač s příslušným vybavením včetně připojení k internetu), umožní používat fax. Zaměstnavatel bude hradit náklady na údržbu a provoz poskytnutých místností a vybavení a náklady na potřebné podklady.
- 2.8.2. Zaměstnavatel provádí srážky členských příspěvků na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy ve smyslu § 146 písm. c) ZP se zaměstnancem a měsíčně je zasílá na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu. Měsíční evidenci členských příspěvků poskytne zaměstnavatel pověřenému funkcionáři příslušné odborové organizace při zachování zásad mlčenlivosti.
- 2.8.3. Pokud odborová organizace rozhodne o uvolnění svého člena k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace na plnou (celou) stanovenou týdenní pracovní dobu, poskytne mu zaměstnavatel po tuto dobu pracovní volno s náhradou mzdy v dohodnuté výši. Uvedení funkcionáři základní organizace zůstanou po celou dobu uvolnění v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí náhradu mzdy a odvádí za ně pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

- 2.8.4. Zaměstnavatel poskytne krátkodobě uvolněným funkcionářům na základě rozhodnutí odborové organizace k výkonu jiné odborové činnosti nebo pro účast na odborovém jednání či školení a k provedení administrativních a technických činností pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 2.8.5. Zaměstnavatel bude hradit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanci i pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za dlouhodobě i krátkodobě uvolněné zaměstnance pro výkon funkce v odborové organizaci.
- 2.8.6. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci (§ 203 odst.2 písm. c)) pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 6 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání - li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

2.9. Zajištění efektivní zaměstnanosti

- 2.9.1. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání. Povinností zaměstnavatele je nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř zaměstnavatelské organizace zveřejňovat. U uvolněného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, termín uvolnění pracovního místa. V případě stejných výsledků při výběru pracovníka na volné pracovní místo dostává přednost zaměstnanec společnosti VALEO.
- 2.9.2. V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a), b), c), d), a e) zákoníku práce, nebo dohody z týchž důvodů, má zaměstnanec k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby nárok na 1/2 den pracovního volna s náhradou mzdy.
- 2.9.3. Lhůta informování příslušného odborového orgánu o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, nesmí být kratší než 30 dní před doručením výpovědi zaměstnanci. Jmenný seznam či uvedení konkrétních osob, kterých se bude týkat zamýšlená strukturální změna nebo organizační opatření, bude předán odborové organizaci ve lhůtě nejpozději 10 pracovních dnů před doručením výpovědi zaměstnanci, pokud nebude, ve výjimečných případech, sjednáno jinak. Odborová organizace si je vědoma skutečnosti, že uvedená data jsou důvěrná, mají neverejný charakter a takto s nimi bude zacházet.

2.10. Pracovněprávní ochrana odborových zástupců

Členové orgánu odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele, požívají zvýšenou ochranu. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k takovému opatření. Bez souhlasu odborové organizace jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

3. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se zásadně řídí Zákoníkem práce, platnými předpisy a touto Kolektivní smlouvou.

3.1. Vznik pracovního poměru

3.1.1. Pojem “zaměstnanec” vymezuje všechny pracovníky, jejichž pracovní poměr s VALEO vznikl na základě pracovní smlouvy. Pracovní poměr k společnosti VALEO vznikne uzavřením pracovní smlouvy a dnem sjednaným v této smlouvě.

3.1.2. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen s pracovníkem dohodnout:

- a) druh sjednané práce,
- b) místo výkonu práce (obec nebo jinak určené místo)
- c) den nástupu do práce,
- d) pracovní dobu,
- e) způsob odměňování:
 - vyšší základní mzdy,
 - další dohodnuté příplatky,
 - druh odměňování - časová mzda, výkonová, úkolová mzda, měsíční mzda,
 - nárok na dovolenou,
- f) údaje o výpovědních dobách.

3.1.3. Zaměstnanec je povinen se před uzavřením pracovní smlouvy podrobit prohlídce zdravotního stavu u zaměstnavatelem určeného lékaře a případným psychologickým, fyziologickým a jiným testům, pokud je zaměstnavatel považuje za nezbytně nutné k výkonu pracovní činnosti. Náklady na prohlídku hradí zaměstnavatel, v případě odchodu zaměstnance z vlastní iniciativy ve zkušební lhůtě, je zaměstnanec povinen zdravotní prohlídku nahradit.

3.1.4. Zaměstnavatel je povinen seznámit nastupující zaměstnance s Kolektivní smlouvou a Pracovním řádem.

3.2. Pracovní podmínky

3.2.1. Při posuzování práce zaměstnanců nesmí být nikdo znevýhodněn, co se týče pracovních podmínek, při odměňování, při zařazování do funkcí, při přijímání nebo propuštění z práce vzhledem ke svému pohlaví, rase, národnosti, věku, náboženskému nebo politickému přesvědčení. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

3.2.2. Zaměstnavatel je povinen vytvářet, pokud možno, vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností.

3.3. Ochrana pracovních míst

3.3.1. Zruší-li nebo slučuje-li zaměstnavatel pracovní místo na pracovišti, kde jsou zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, je jeho snahou vytvořit pro tyto zaměstnance ve své organizaci nové pracovní místo.

3.3.2. Při uvolňování zaměstnanců z důvodu organizačních změn a zaměstnávání obou manželů bude zachován pracovní poměr alespoň jednomu z nich, po dobu 6 dalších měsíců, tj. VALEO mu nebo jí garantuje nabídku náhradní práce.

3.3.3. Pokud bude společnost VALEO doplňovat zaměstnance z externích zdrojů, budou přednostně vyzkoušeni bývalí zaměstnanci, splňující požadavky pro výkon obsazované pracovní pozice, kteří o toto místo projeví zájem.

- 3.3.4. Pokud bude společnost VALEO rušit pracovní pozice a nabídne zaměstnanci v dělnické pozici jinou pracovní pozici, bude placen po dobu 6 měsíců v původním tarifu. V případě přestupů mezi jednotlivými APU zůstává zaměstnanci původní výše polyvalenčního bonusu. V průběhu celého čtvrtletí se výše bonusu nemění až do dalšího hodnocení.

3.4. Další vzdělávání a rekvalifikace

- 3.4.1. Zaměstnanec je povinen prohlubovat a rozšiřovat si soustavně kvalifikaci nutnou k výkonu své práce sjednané v pracovní smlouvě. Prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.
- 3.4.2. Zaměstnavatel se zavazuje proškolit všechny zaměstnance v trvalém pracovním poměru podle celopodnikového školicího plánu s cílem odborného růstu zaměstnanců dle potřeb zaměstnavatele spolu se zaměřením na zlepšení jejich zaměstnanosti, také k udržení a zvýšení odborné kvalifikace odborového funkcionáře pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn. Školení se bude konat v pracovní době zaměstnance a za dobu účasti mu bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Tento plán zpracuje zaměstnavatel v součinnosti se ZO OS KOVO.
- 3.4.3. Zaměstnavatel umožní, pokud to bude pro něj přínosem, studium při zaměstnání a školení za účelem zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace podle § 231, 232, 235 ZP a uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu dle § 234 odst. 3.
- 3.4.4. Zvýšení kvalifikace a rekvalifikace z osobních důvodů zaměstnance umožní zaměstnavatel, nebrání-li v tom provozní důvody. Zaměstnanci může být poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicí instituce. Výdaje, spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

3.5. Pracovní cesty

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu na dobu nezbytně potřeby pouze v souladu s pracovněprávními předpisy (§ 151 až § 172 a § 182 až § 189). Pracovníka nelze vyslat na pracovní cestu v případě důležitých osobních překážek v práci.

3.6. Řešení otázek z oblasti pracovní politiky

- 3.6.1. Každé konkrétní snížení počtu zaměstnanců projedná zaměstnavatel nejméně 30 dnů před uvažovaným opatřením s odborovou organizací a písemně předloží důvod organizačních změn.
- 3.6.2. Při rozhodnutí uvolnit zaměstnance bude postupováno dle těchto kritérií: dosavadní schopnost dobře zvládnout svěřenou práci, schopnost dalšího odborného růstu, po splnění obou předcházejících kritérií bude vzata v úvahu doba pracovního poměru u zaměstnavatele.
- 3.6.3. Uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů u společnosti VALEO, při nichž dojde ke změně pracovních podmínek a ke zrušení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) b) a c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů se řídí ustanoveními ZP.
- 3.6.4. V případě hromadného propouštění z důvodu restrukturalizace firmy, přesunu výroby, ukončení výroby a pod. bude dohodnut s odbory Sociální plán (dle platné české legislativy).

3.7. Skončení pracovního poměru

- 3.7.1. Pracovní poměr lze ukončit jedině v souladu se zákoníkem práce, vyjmenovanými důvody a za podmínek stanovených právními předpisy. Výpovědní doba ve společnosti VALEO činí dva měsíce.
- 3.7.2. Finanční podmínky ukončení pracovního poměru jsou specifikovány ve Mzdovém předpisu.

3.8. Pružné rozvržení pracovní doby

Vyrovňovací období při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se určuje v maximální délce 52 týdnů po sobě jdoucích rozvržených shodně s trváním kalendářního roku, nejdéle v tomto období musí být

naplněna průměrná týdenní pracovní doba. Zaměstnanci pracující v pružném rozvržení pracovní doby jsou vymezeni v pracovním řádu.

4. Sociální oblast

4.1. Dovolená a pracovní volno

4.1.1 Výměra dovolené činí ve VALEO 4 týdny za kalendářní rok, počítáno v hodinách, tj. 4 x počet hodin týdenní pracovní doby (dále TPD) daného zaměstnance.

4.1.2 Další placené pracovní volno nad rámec zákonné dovolené v počtu 5 pracovních dní za kalendářní rok, počítáno v hodinách, tj. 1x TPD daného zaměstnance, přísluší

každému zaměstnanci za těchto podmínek :

- o čerpání placeného volna rozhoduje zaměstnavatel, s přihlédnutím k zájmům zaměstnance (obdobně jako u dovolené),
- jednání o čerpání probíhá výlučně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- čerpání může být nařízeno přímo před začátkem směny, pokud to provozní situace vyžaduje, pokud zaměstnanec v tomto případě zmešká dopravu domů, dopraví jej zaměstnavatel na svůj náklad do místa bydliště,
- přímý nadřízený zaměstnanec (supervizor) zaznamenává čerpání placeného volna a plně zodpovídá za jeho případné vyčerpání zaměstnancem před koncem kalendářního roku z důvodů, které nejsou opodstatněné. Opodstatněné důvody jsou: nařizování čerpání zaměstnavatelem, odставка apod. Na žádost zaměstnance podá informaci o stavu čerpání placeného volna.
- pokud nebude toto volno vyčerpáno do 31. prosince běžného roku, bude zaměstnancům proplaceno formou zvláštního bonusu ve výši průměrného výdělku do 31. ledna následujícího roku.

4.1.3. Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Čerpání dovolené se řídí podle §211 až § 223. Na každý rok je informativně stanovena dovolená ve výrobních provozech VALEO v rozsahu minimálně 2 týdnů v letních měsících, a dále pak v týdnu 52. Pokud bude, z podnikatelského hlediska (provozních důvodů), nutné změnit zaměstnanci původně určený termín čerpání dovolené, musí být informován nejpozději 2 týdny předem. Každé čerpání dovolené pro jednotlivé výrobní linky nebo provozy bude nejpozději 3 týdny předem projednáno s odborovou organizací.

4.1.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům další placené volno v rozsahu 5 pracovních dnů za kalendářní rok – tzv. flexibilní volno (výpočet ve dnech, zobrazení v hodinách), za těchto podmínek:

- čerpání flexibilního volna schvaluje na žádost zaměstnance zaměstnavatel, s přihlédnutím k provozním podmínkám zaměstnavatele,
- flexibilní volno nelze zaměstnanci nařídit a nelze jej zaměnit za řádnou dovolenou bez souhlasu zaměstnance,
- pokud nebude flexibilní volno vyčerpáno do 31.12., bude zaměstnancům v kategorii D proplaceno ve výši tarifní mzdy spolu s výplatou za leden následujícího roku, THP zaměstnancům nebude nevyčerpaný nárok kompenzován.

4.1.5. Zaměstnavatel může zaměstnancům, kteří pečují o vlastní děti mladší 15-ti let věku dítěte, poskytnout na jejich žádost dodatečně k jejich dovolené 2 týdny neplaceného pracovního volna v kalendářním roce k péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Jsou-li u VALEO zaměstnání oba manželé, může tento nárok vznést pouze jeden z nich.

4.1.6. Jiné důležité osobní překážky: Při trvání pracovního poměru u VALEO v délce minimálně 3 měsíců má zaměstnanec nárok na pracovní volno nad rámec Nařízení vlády č. 590 / 2006 Sb.:

4.1.6.1. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance - pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na dobu dvou dnů. V této době je zahrnuta i doba k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. Dále pak se zaměstnanci poskytne pracovní volno k účasti při porodu manželky (družky) na 1 den s náhradou mzdy.

- 4.1.6.2. Doprovod dítěte zaměstnance při jeho první návštěvě základní školy – zaměstnavatel poskytne jeden den placeného volna. Při zaměstnání obou rodičů ve VALEO může toto volno čerpat jen jeden z nich.
- 4.1.6.3. Úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance – pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:
- a) tři dny při úmrtí manželky, manžela, družky, druha, vlastního nebo osvojeného dítěte a další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) dva dny k účasti na pohřbu rodiče nebo sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
 - c) jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žije s ním ve společné domácnosti, a další jeden den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- 4.1.6.4. Vlastní svatba, svatba dětí a rodičů zaměstnance:
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:
- a) tři dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
 - b) dva dny k účasti při svatebním obřadu dítěte.
- Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na dva dny při svatbě rodiče.
- 4.1.6.5. Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení – pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den při stěhování v téže obci. Při stěhování do jiné obce se poskytne pracovní volno na dva dny.
- 4.1.7. Zaměstnanec, který v době 12 týdnů před vznikem nároku na pracovní volno neomluveně zameškal pracovní směnu, pozbývá nárok na zvýhodněné pracovní volno podle bodu 4.1.6. této Kolektivní smlouvy.
- 4.1.8. Zaměstnanci se za každou neomluvenou směnu krátí výměra dovolené o počet hodin neomluveně zameškané pracovní směny, neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat (dle novely č. 285/2020 Sb., kterou se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

4.2. Závodní stravování

4.2.1. Závodní stravování – zaměstnanci s místem výkonu práce Rakovník

- 4.2.1.1. VALEO umožní svým zaměstnancům stravování v denních a odpoledních směnách, pokud se nacházejí v areálu VALEO, v závodní jídelně. Systém nákupu obědů, večeří a jídel je řešen bezhotovostním stykem pomocí čipů nebo karet. Celková částka za jídlo je odečtena zaměstnanci při měsíčním vyúčtování z jeho měsíčního výdělku.
- 4.2.1.2. Zaměstnanci v pracovní směně mají nárok na dotované stravování, přičemž cena pro zaměstnance v základní nabídce je 22,-Kč za hlavní chod a 3,-Kč za polévku. Dotované stravování je určeno pro konzumaci v závodní jídelně. Ostatní jídla, která jsou v jídelně v nabídce, si hradí zaměstnanec ve výši podle cenovek uvedených u těchto jídel.
- 4.2.1.3. Každý pracovník obdrží čip / kartu zdarma a je povinen je opatřovat ve svém vlastnictví. Při ztrátě nebo zničení tohoto čipu / karty, zaměstnanec hradí nutné náklady na vystavení nového čipu / karty.
- 4.2.1.4. Zaměstnanci směn, na kterých není zajištěno závodní stravování, obdrží zdarma na náklady společnosti plně dotovanou stravenku ve výši 50 Kč na směnu, přičemž směna musí trvat alespoň 4 hodiny. Při počtu zaměstnanců (strávníků) větším než 50 na mimořádné denní směně zajistí společnost stravování v jídelně. Požadavek musí být nahlášen výrobou do středy, předcházející mimořádné směně, do 16:00 hod. Pokud zaměstnanec nebude mít možnost stravování v závodní jídelně, obdrží při směně, která bude trvat nepřetržitě 11 hodin, stravenky v hodnotě 2 x 50 Kč. Pro

zaměstnance dlouhodobě umístěné na odloučeném pracovišti (např. Rakovník – Huřviny, Lubná, aj. externí pracoviště) platí hodnota stravenky 100 Kč (resp. 2 x 100 Kč).

4.2.1.5. Stravenky jsou Valeo zaměstnancům vydávány elektronicky. Každý pracovník obdrží zdarma kartu, na kterou se mu měsíčně nahrají příslušné elektronické stravenky. Tuto kartu je povinen opatrovat ve svém vlastnictví. Při ztrátě nebo zničení této karty zaměstnanec hradí nutné náklady na vystavení nové karty.

4.2.1.6. Zástupci odborů budou přizváni na jednání o specifikaci a případných změnách služeb pro závodní stravování, které bude podkladem pro výběrové řízení.

4.2.2. Závodní stravování - zaměstnanci s místem výkonu práce Praha/ Milovice

4.2.2.1. VALEO umožní svým zaměstnancům stravování v denní směně v závodní jídelně, pokud se nacházejí v areálu VALEO Praha.

4.2.2.2. Zaměstnanci, vč. osob, které mají s Valeo uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dpp, dpč), obdrží zdarma na náklady společnosti plně dotovanou stravenku ve výši 110 Kč na směnu, přičemž směna musí trvat alespoň 4 hodiny. Při směně, která bude trvat nepřetržitě 11 hodin, obdrží zaměstnanci stravenky v hodnotě 2× 110 Kč.

4.2.2.3. Každý pracovník obdrží zdarma kartu, na kterou se mu měsíčně nahrávají elektronické stravenky. Tuto kartu je povinen opatrovat ve svém vlastnictví. Při ztrátě nebo zničení této karty zaměstnanec hradí nutné náklady na vystavení nové karty.

4.2.2.4. Zástupci odborů budou přizváni na jednání o specifikaci a případných změnách služeb pro závodní stravování, které bude podkladem pro výběrové řízení.

4.3. Odměny zaměstnancům při pracovních a životních výročích.

Pro posílení sounáležitosti a ohodnocení dlouhodobého vztahu ke společnosti VALEO, příp. jejím právním předchůdcům, je vyplácena zaměstnancům odměna:

- při prvním odchodu do důchodu,
- při pracovním výročí,
- jubilea 50-ti let dosažení věku,

za podmínek splnění těchto kritérií pro jednotlivé kategorie.

4.3.1. První odchod do starobního důchodu nebo invalidního důchodu III. Stupně

Skupina	Počet let zaměstnání ve firmě	Výše odměny v % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance
A	5 – 9	25%
B	10 – 14	50%
C	15 – 19	75%
D	20 – 24	100%
E	25 let a více	150%

4.3.2. Jubileum 50 let věku zaměstnance

Skupina	Počet let zaměstnání ve firmě	Výše odměny v Kč
A	5 – 9	2.000,-
B	10 – 14	3.000,-
C	15 – 19	4.000,-
D	20 – 24	6.000,-
E	25 – 29	8.000,-
F	30 a více	10.000,-

4.3.3. Pracovní výročí

Počet let zaměstnání ve firmě	Výše odměny v % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance
5	25%
10	50%
15	75%
20	100%
25	125%
30	150%
35	175%
40	200%
45	225%

Při přestupu mezi společnostmi Valeo v České republice se nároky uvedené v bodech 4.3. sčítají. Odměnu vždy vyplácí poslední zaměstnávající společnost.

Pro účely výpočtu výše odměny dle bodu 4.3.1 a 4.3.3. se průměrným měsíčním výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek za období Q4 2016.

U zaměstnanců, jejichž pracovní poměr začal nejdříve 1.1.2017, se pro účely výpočtu výše odměny dle bodu 4.3.1 a 4.3.3. rozumí průměrný měsíční výdělek za Q4 kalendářního roku, který je prvním rokem trvání pracovního poměru zaměstnance.

4.3.4. Příplatek za odpracované roky

Počet let zaměstnání ve firmě	Měsíční výše odměny v Kč
1-3	600,-
3-5	900,-
5-7	1.200,-
7-10	1.500,-
10-15	1.800,-
15-20	2.100,-
20 a více	2.400,-

Příplatek se vztahuje na zaměstnance společnosti VALEO, kteří pracují na dělnických pozicích. Pro účely odměny dle bodu 4.3.4. se délka pracovního poměru hodnotí k 31.12.2023.

4.4. Podpora mobility zaměstnanců

- 4.4.1. VALEO za účelem podpory nábory a zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců podporuje mobilitu zaměstnanců následujícími způsoby:
Novým THP zaměstnancům při jejich přijetí do pracovního poměru a THP zaměstnancům, kteří jsou přeloženi v zájmu zaměstnavatele do jiného místa výkonu práce (např. z Rakovníka do Prahy a opačně) poskytuje podporu po omezenou dobu, aby byli noví a přeložení zaměstnanci motivováni k usídlení se v příslušném regionu. Podpora má formu příspěvku na dojíždění, bydlení a stěhování těchto zaměstnanců.
- 4.4.2. VALEO zajišťuje a dotuje smluvní autobusovou dopravu zaměstnanců dle potřeb společnosti a umožňuje zaměstnancům využívat tuto dopravu zdarma.
- 4.4.3. Bližší podmínky stanovuje Směrnice „Podpora mobility zaměstnanců“.

4.5. Podpora péče o zdraví, sportovních aktivit a aktivní relaxace

- 4.5.1. Za účelem zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců, péče o jejich zdraví a aktivní relaxaci, VALEO poskytuje svým zaměstnancům včetně osob, které mají s VALEO uzavřeny dohody o pracovní činnosti (DPC) benefitové poukázky/body do systému cafeterie v celkové hodnotě 500,- Kč za měsíc.
- 4.5.2. Tyto poukázky/body slouží na očkování, lázeňské programy, fyzioterapii i na nákup léků, vitamínů a zdravotních pomůcek, výuku v jazykových kurzech, počítačových kurzech nebo otevřených kurzech osobního vzdělávání, nákup dovolené v cestovních kancelářích a rekreačních zařízeních. Přijímají je vybrané lékárny, kina, divadla, hotely, cestovní kanceláře, fitness centra, plavecké bazény, masážní salóny, rehabilitační zařízení, vzdělávací zařízení apod., jejichž provozovny jsou označeny logem a jejich aktuální seznam lze najít na webových stránkách příslušného dodavatele poukázek/systému cafeterie.
- 4.5.3. Benefitové poukázky jsou vydávány v elektronické podobě – jako body do cafeterie systému, přístupné prostřednictvím benefitové karty. Každý pracovník obdrží zdarma kartu, na kterou se mu měsíčně nahrají příslušné elektronické body. Tuto kartu je povinen opatrovat ve svém vlastnictví. Při ztrátě nebo zničení této karty zaměstnanec hradí nutné náklady na vystavení nové karty. Bližší podmínky a postupy budou stanoveny interním předpisem.
- 4.5.4. VALEO dle potřeby a zájmu zaměstnanců hradí pronájem sportovních zařízení pro skupinové sportovní aktivity zaměstnanců. Podmínkou je souhlas VALEO s uvedenou akcí. Podrobnější podmínky, pokyny, časové rozvrhy a kontaktní informace podává úsek lidských zdrojů.
- 4.5.5. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci příspěvek na daňově uznatelné aktivity určené pro všechny zaměstnance. Příspěvek do výše 250.000 Kč za rok bude poskytnut na jednotlivé účely po schválení vedením společnosti.

4.6. Penzijní připojištění

Za účelem zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců společnost VALEO zavedla od 1.7.2008 následující program penzijního připojištění:

- Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem bude hrazen zaměstnancům, kteří splní níže uvedené podmínky a budou mít zájem o účast v tomto programu.
- Nárok na příspěvek zaměstnavatele má zaměstnanec po skončení zkušební doby.
- V měsíci, za který bude příspěvek zaměstnavatele hrazen, musí být zaměstnanec ve mzdové agendě VALEO.
- Vlastní měsíční příspěvek zaměstnance do penzijního fondu musí činit minimálně 100 Kč.
- Měsíční příspěvek zaměstnavatele je stanoven ve výši 5% z hrubé mzdy zaměstnance, do maximální výše 4.166 Kč.
- Společnost VALEO bude přispívat zaměstnancům za splnění těchto podmínek na penzijní připojištění se státním příspěvkem na základě smluv nebo dodatků ke smlouvám uzavřených u jakéhokoliv penzijního fondu působícího v České republice, **pouze prostřednictvím zprostředkovatele určeného společností VALEO.**

Bližší podmínky jsou stanoveny Směrnicí „Penzijní připojištění“.

5. Ochrana a bezpečnost zdraví při práci, ochrana životního prostředí

5.1. Oblast ochrany a bezpečnosti práce

je upravena s ohledem na zákonné předpisy zvláštní dohodou. Odborová organizace a VALEO se podílejí v rámci zákona na této úpravě. Pro zajištění bezpečnosti práce je ustavena Komise bezpečnosti práce, složená z těchto členů:

- bezpečnostní technik,
- zástupce odborové organizace,
- zástupci vedení společnosti VALEO.

Komise BOZP zasedá 1 x měsíčně v rámci měsíčního mítinku Závodu a mimo tento termín může být ze závažných důvodů svolána kterýmkoliv jejím členem.

Postup eliminace profesionálních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, znamená především:

- a) zajištění závodní preventivní péče v souladu s úmluvou MOP č. 161 (vyhl. MZV č. 145/1988 Sb.),
- b) konkrétní termínovaná technická a organizační opatření zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
- c) zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na včasném zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo kontroly s ním), tzn. jde o zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje osamoceně na pracovišti, kde není v dohledu nebo doslechu další zaměstnanec, který v případě nehody poskytne nebo přivolá pomoc,
- d) povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
- e) povinnost zaměstnavatele nezavádět nové (u něj dosud neznámé) přípravky, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové apod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a posudek orgánů hygienické služby,
- f) povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ochrany životního prostředí k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní prostředí, zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání, profesionálních otrav a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivitu šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),
- g) zajištění měření a vyhodnocení úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých podmínkách provozu, včetně určení periodických měření a stanovení povinnosti měření při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit,
- h) poskytnutí kopie záznamu o úrazu odborové organizaci,
- i) stanovení nejen zásad, ale i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci, s těmito pokyny musí zaměstnavatel prokazatelně seznámit zaměstnance,
- j) konkretizaci povinností zaměstnavatele uvedených obecně v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP,
- k) poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků v potřebném množství ve smyslu § 104, odst. 1, 2, 4, zákoníku práce a nařízení vlády č. 495/2001 Sb. podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích po projednání s odborovou organizací,
- l) poskytování mycích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů ve smyslu § 104 odst. 3 a 5 ZP a souvisejících právních předpisů – nařízení vlády č. 495/2001 Sb., nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění.

5.2. Teplota na pracovišti a poskytování ochranných nápojů

Zaměstnavatel bude usilovat, aby na pracovištích byla při práci minimálně teplota předepsaná příslušnou hygienickou normou, případně přijme náhradní opatření. Na pracovištích zaměstnavatele musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek včetně stanovení příslušných náhradních opatření. Zaměstnavatel se zavazuje nainstalovat teploměry na pracoviště operátorů lisovny a dále rozmístit teploměry na výrobních linkách CDA a THS.

- 5.2.1. Nárok na ochranný nápoj vznikne, jestliže teplota vzduchu na pracovním místě se rovná nebo je vyšší než 26 °C. Výběr vhodných ochranných nápojů provádí zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací a s lékařem, který zaměstnavateli poskytuje pracovně lékařskou péči. Vnitřním předpisem bude definován proces vyhlášení ochranného pitného režimu a odpovědné osoby.
- 5.2.2. Jestliže průměrná teplota vzduchu na některém z měřených pracovišť se rovná, nebo je vyšší než 32 °C, prodlužují se přestávky na odpočinek o 5 minut. V tomto případě slouží 15 ti minutová bezpečnostní přestávka k odpočinku. Zaměstnanci mohou v těchto přestávkách využít k odpočinku kantýnu, která je klimatizovaná.

5.3. Pracovní oděvy a obuv

- 5.3.1. Všichni zaměstnanci VALEO jsou povinně ve výrobě ustrojeni v předepsaných pracovních oděvech s trvalým označením VALEO. Pracovní oděvy obdrží všichni zaměstnanci společnosti VALEO. Nedodržování tohoto ustanovení je hodnoceno jako porušení pracovní kázně.
- 5.3.2. Členové vedení společnosti, pracovníci společnosti VALEO, návštěvy a cizí zaměstnanci, kteří přicházejí do výroby, nosí povinně pláště. Ty si vyzvednou na recepci.
- 5.3.3. Společnost VALEO zajistí pro zaměstnance vybavení pracovními oděvy dle požadavku zákazníka, platných bezpečnostních norem a české legislativy.
Zaměstnanci obdrží toto vybavení od společnosti:
- zdarma
 - v dostatečném množství pro pravidelnou obměnu
 - s označením jména
- 5.3.4. Společnost Valeo rovněž zajistí na vlastní náklady:
- pravidelné praní
 - údržbu oděvů (opravy poškozených oděvů)
 - výměnu neopravitelných nebo trvale poškozených oděvů
 - distribuci do osobních skříněk zaměstnanců
- 5.3.5. Poskytnutí osobních ochranných prostředků je upraveno pracovním řádem.
- 5.3.6. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory poskytování osobních ochranných pracovních prostředků.
- 5.3.7. Zaměstnanec, který za dodržení předepsaných podmínek obdrží pevnou pracovní obuv nebo si předepsanou obuv zakoupí z vlastních prostředků, je povinen tuto obuv v práci nosit. Nedodržování tohoto ustanovení je hodnoceno jako porušení BOZP.

5.4. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání se řídí § 105 ZP.

- 5.4.1. Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede funkční systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce, k tomu účelu sestaví komisi, přičemž způsob a rozsah náhrady škody budou bez zbytečného odkladu projednány s odborovou organizací a se zaměstnancem.
- 5.4.2. Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání, u pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel

o škodě dozvěděl, v odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

5.4.3. Zaměstnancům, kteří se podrobí pracovně lékařské prohlídce (včetně případné hospitalizace), uhradí zaměstnavatel kromě ztráty na výdělků i účelně vynaložené náklady.

5.5. Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP

5.5.1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřeným zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy.

5.5.2. Rovněž jim poskytne prostředky k výkonu jejich funkce (včetně právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokynů k zajištění BOZP, apod.), hradí cestovné, náklady na jejich školení v délce 40 hodin ročně a náklady s tím spojené.

5.6. Zdravotní péče

5.6.1. Prohlídka v rozsahu vstupní prohlídky je povinně prováděna v případech, kdy je důvodné podezření, že došlo ke změně zdravotní způsobilosti k práci, a to jak z podnětu posuzujícího nebo jiného ošetřujícího lékaře, tak z podnětu zaměstnavatele nebo zaměstnance.

5.6.2. Zaměstnanec nastupující do profese řidič manipulační techniky, jeřábník, elektrikář, je povinen absolvovat zdravotní prohlídku, která je nutným předpokladem k získání osvědčení, výhradně u závodního lékaře VALEO.

6. Mzdová část

Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy je i Mzdová část uvedená v samostatné příloze.

7. Závěrečná ustanovení

Kolektivní smlouva je vyhotovena ve 3 vyhotoveních, která jsou samostatnými podepsanými originály. Tyto výtisky jsou uloženy u ředitele společnosti, na Závodním výboru odborové organizace OS KOVO a v útvaru lidských zdrojů. Kolektivní smlouva je na těchto místech kdykoliv k nahlédnutí zaměstnancům společnosti.

V Rakovníku dne 15.1.2024

Vladimír SOMMER
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 1

Jakub DRAHORÁD
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 2

Leoš DVOŘÁK
Generální ředitel společnosti
R&D Praha

Luboš BIDRMAN
Předseda ZO OS KOVO
VALEO Rakovník