



# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**uzavřená s platností od 1.1.2024**

mezi

**Valeo Compressor Europe s.r.o.**

a

**ZO OS KOVO Valeo Humpolec**

## **OBSAH**

<b>1</b>	<b>Základní ustanovení.....</b>	<b>3</b>
1.1	Smluvní strany .....	3
1.2	Účel a obsah .....	3
1.3	Legislativní soulad .....	3
1.4	Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	4
1.5	Rozsah platnosti a účinnost.....	4
1.6	Všeobecná ustanovení.....	4
1.7	Stížnosti zaměstnanců a předcházení sporům .....	4
<b>2</b>	<b>Spolupráce smluvních stran.....</b>	<b>5</b>
2.1	Právo a postavení odborové organizace .....	5
2.2	Právo spolurozhodování.....	5
2.3	Právo na projednávání.....	5
2.4	Právo kontroly.....	7
2.5	Právo na informace .....	7
2.6	Závazky odborové organizace .....	8
2.7	Povinnosti zaměstnavatele .....	9
2.8	Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace .....	8
2.9	Zajištění efektivní zaměstnanosti.....	10
2.10	Pracovněprávní ochrana odborových zástupců.....	11
<b>3</b>	<b>Pracovněprávní vztahy .....</b>	<b>11</b>
3.1	Vznik pracovního poměru.....	11
3.2	Pracovní podmínky .....	12
3.3	Ochrana pracovních míst .....	12
3.4	Další vzdělávání a rekvalifikace .....	12
3.5	Pracovní cesty .....	13
3.6	Řešení otázek z oblasti pracovní politiky .....	13
3.7	Skončení pracovního poměru.....	14
<b>4</b>	<b>Sociální oblast.....</b>	<b>14</b>
4.1	Dovolená a pracovní volno .....	14
4.2	Závodní stravování.....	16
4.3	Odměny zaměstnancům při pracovních a životních výročích .....	16
4.4	Podpora mobility zaměstnanců .....	17
4.5	Podpora péče o zdraví, sportovních aktivit a aktivní relaxace.....	18
4.6	Penzijní připojištění .....	18
<b>5</b>	<b>Ochrana a bezpečnost zdraví při práci, ochrana životního prostředí .....</b>	<b>19</b>
5.1	Oblast ochrany a bezpečnosti práce .....	19
5.2	Teplota na pracovišti a poskytování ochranných nápojů .....	20
5.3	Pracovní oděvy a obuv .....	20
5.4	Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání.....	20
5.5	Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP .....	21
5.6	Investice do BOZP .....	21
<b>6</b>	<b>Mzdová část .....</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Závěrečná ustanovení .....</b>	<b>221</b>

# **1. Základní ustanovení**

## **1.1. Smluvní strany**

Tuto kolektivní smlouvu uzavírají:

### **Valeo Compressor Europe s.r.o.**

IČO: 265 04 685

se sídlem CTPark Humpolec 1571, 396 01 Humpolec,  
zastoupené jednatelem panem Ing Jindřichem Krejčou  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

### **ZO OS KOVO Valeo Humpolec**

IČO: 750 42 029

se sídlem CTPark Humpolec 1571, 396 01 Humpolec  
zastoupena předsedou ZO panem Bc. Milošem Králem  
(dále jen „odborová organizace“)

## **1.2. Účel a obsah**

Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti, a to ve shodě s platnými právními předpisy a stanovuje vyšší nebo další pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

## **1.3. Legislativní soulad**

- 1.3.1. Ustanovení této Kolektivní smlouvy vychází z ratifikovaných mezinárodních úmluv, Zákoníku práce v platném znění (dále jen „ZP“), Zákona o kolektivním vyjednávání, Zákona o zaměstnanosti a dalších platných právních předpisů, které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo mezi zaměstnancem a odborovou organizací.
- 1.3.2. Bude-li v době účinnosti této kolektivní smlouvy novelizován právní předpis mající vliv na tuto kolektivní smlouvu, sjednávají smluvní strany, že jsou oprávněny zahájit jednání o změně Kolektivní smlouvy v nezbytně nutném rozsahu ve lhůtě maximálně 30 dní ode dne účinnosti shora uvedené změny pracovněprávních předpisů. V případě zahájení jednání o změně Kolektivní smlouvy se postupuje v souladu s ustanoveními této Kolektivní smlouvy o sjednávání nové kolektivní smlouvy.

## **1.4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace ( „gender mainstreaming“ )**

- 1.4.1. 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 ZP), a v souvislosti s § 31 (ZP) i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.
- 1.4.2. 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 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Tím není dotčena možnost uplatnění ochrany podle dalších ustanovení zákoníku práce, zejména podle § 72.

## **1.5. Rozsah platnosti a účinnost**

- 1.5.1. Tato Kolektivní smlouva a veškerá ustanovení uvedená v ní a Mzdové části nabývají platnosti dnem jejího podpisu, s účinností od 1.1.2023. 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.
- 1.5.2. Tato Kolektivní smlouva může být nahrazena novou kolektivní smlouvou pouze po dohodě obou smluvních stran. Tuto Kolektivní smlouvu lze doplnit či upravit pouze písemnými dodatky. Dodatky ke Kolektivní smlouvě a Mzdové části budou projednávány každoročně a předkládány nejpozději před koncem kalendářního roku.
- 1.5.3. Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce.
- 1.5.4. Práva a nároky obsažené v této Kolektivní smlouvě (včetně mzdové části) přísluší všem zaměstnancům zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu, není-li v konkrétních ustanoveních uvedeno něco jiného.

## **1.6. Všeobecná ustanovení**

- 1.6.1. Podmínky v pracovní smlouvě jednotlivých zaměstnanců musí být sjednány v souladu s touto Kolektivní smlouvou nebo výhodněji než stanovuje Kolektivní smlouva.
- 1.6.2. Změny a doplňky Kolektivní smlouvy:  
Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této Kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 Zákona o kolektivním vyjednávání, a to v rozsahu části 2 Spolupráce smluvních stran, části 3 Personální záležitosti, části 4 Sociální oblast a Mzdové části.
- 1.6.3. Kontrolu plnění Kolektivní smlouvy provádějí smluvní strany pololetně, a to vždy do 31. 07. a do 31. 12.

## **1.7. Stížnosti zaměstnanců a předcházení sporům**

- 1.7.1. Pro řešení sporů o plnění závazků, vyplývajících z Kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikly nároky jednotlivým zaměstnancům, ustaví smluvní strany komisi.
- 1.7.2. Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran s cílem vyřešit předmět sporu do 15 kalendářních dnů.
- 1.7.3. 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.
- 1.7.4. 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.
- 1.7.5. Uvedeným postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.
- 1.7.6. Komise bude ustanovena dle potřeby a složena nejméně ze 4 zástupců za každou smluvní stranu.

## **2. Spolupráce smluvních stran**

- Vztahy obou smluvních stran nad rámec právních norem upravujících jejich vztahy se řídí touto Kolektivní smlouvou a tam, kde to zákon nebo tato Kolektivní smlouva umožňuje, vnitřními předpisy zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv a oprávněných zájmů zaměstnanců zaměstnavatele.
- Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.
- 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 odst. 2 ZP. Pro tyto účely předá odborová organizace zaměstnavateli seznam zaměstnanců, kteří požívají zvýšenou ochranu dle tohoto ustanovení, spolu s dokladem o jejich zvolení nebo jmenování do funkce, a to nejpozději do 15 kalendářních dnů od podpisu této Kolektivní smlouvy. V případě, že dojde ke změnám v tomto seznamu, bude odborová organizace neprodleně (nejpozději však 2 pracovní dny poté, co bylo rozhodnutí o změně přijato) informovat zaměstnavatele o těchto změnách, spolu s dokladem o zvolení nebo jmenování do funkce a s datem vzniku a zániku funkce členů orgánu odborové organizace.
- S obsahem Kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit všechny nové zaměstnance při nástupu do zaměstnání. S nově uzavřenou kolektivní smlouvou jsou účastníci povinni seznámit zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance snadnou dostupnost Kolektivní smlouvy

### **2.1. Právo a postavení odborové organizace**

- Odborová organizace má právo zejména uzavírat kolektivní smlouvu, jakož i jiné dohody se zaměstnavatelem.
- Dokumenty budou podepsány předsedou odborové organizace nebo jinou osobou pověřenou Výborem ZO.
- 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 kolektivních smluv vyššího stupně, pokud jsou závazné pro zaměstnavatele, 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 prověrek 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 posouzení nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neomluvené zmeškání práce,
- e) při vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance (§ 199 ZP),
- f) při zavedení konta pracovní doby (§ 86 odst. 1 ZP),
- g) pro opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou (více jak 3x) na základě písemné dohody s odborovou organizací (§ 39 odst. 4 ZP),
- h) pro 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),
- i) při žádosti zaměstnavatele 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 účinností 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,
- c) rozsah agenturního zaměstnávání dle § 309 odst. 8 ZP,
- d) při zadávání specifikací pro dodavatele stravy v oblasti velikosti porce a kvality jídla.

### 2.3. Právo na projednávání

2.3.1. Projednáváním 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 svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Projednání jednotlivých záležitostí bude vždy dokumentováno písemným zápisem.

2.3.2. Odborová organizace má právo, aby s ní zaměstnavatel projednal:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) vydávání pravidel BOZP a jejích 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 (více jak 25 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 zvláštními zákony,
- 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, 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 ochrany 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.

## 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 nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu. Dále zaměstnavatel odborové organizaci umožní:

- poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP
- prošetřovat všechny oblasti BOZP; k tomu účelu jí 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

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

- a) nejpozději poslední den kalendářního měsíce o:
- základních otázkách pracovních podmínek a jejích změnách,
  - záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP
  - 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 zvláštními zákony, zaměstnavatel je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst
- b) nejpozději do 14-ti kalendářních dnů po skončeném čtvrtletí o:
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji
  - právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovně právních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
  - nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech
  - počtu agenturních zaměstnanců
- c) nejpozději do 14-ti kalendářních dnů po skončeném pololetí o:
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
  - čtvrtletním vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích 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 zamezuje diskriminaci
- d) nejpozději do 15.2. příslušného kalendářního roku o:
- výsledku roční uzávěrky předchozího kalendářního roku, zvláště pak o celkové situaci společnosti
  - plánech podniku na další období.
- e) v dostatečném předstihu o případném uzavření smlouvy s 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 odborové organizace informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,
- 2.6.4. Garantovat povinnost členů příslušného odborového orgánu zachovat mlčenlivost o důvěrných informacích a 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.



## 2.7. Povinnosti zaměstnavatele

- 2.7.1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizována a zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou činnost.
- 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 ZP. 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.
- 2.7.9. Zaměstnavatel uvolní na každoroční školení odborové organizace o Kolektivní smlouvě a Mzdovém předpisu všechny vedoucí pracovníky (od TL a výše) v délce 1 hodiny. Toto školení bude povinné pro všechny vedoucí zaměstnance.
- 2.7.10. Zaměstnavatel na žádost odborové organizace uvolní jednou ročně k účasti na výroční členské schůzi všechny členy odborové organizace, kteří v době konání výroční schůze jsou v pracovním procesu, a to s náhradou mzdy. Odborová organizace bude zaměstnavatele o termínu výroční členské schůze informovat nejméně 30 kalendářních dní před konáním této schůze. Odborová organizace poskytne zaměstnavateli seznam členů, pro které žádá uvolnění s náhradou mzdy (maximálně 3 hodiny) po dobu konání výroční členské schůze, a to nejméně 5 kalendářních dní před začátkem této schůze. Zaměstnavatel zajistí místnost pro konání výroční členské schůze.

## 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, „chytrý“ mobilní telefon s přístupem na firemní e-mail, kopírovací přístroj, tiskárnu a počítač (laptop) s příslušným vybavením včetně připojení k internetu), Zaměstnavatel bude hradit náklady na údržbu a provoz poskytnutých místností a vybavení a náklady na potřebné podklady.
- 2.8.2. Zaměstnavatel v souladu s § 146 písm. c) ZP provádí měsíčně srážky členských příspěvků na základě písemného souhlasu zaměstnanců-členů odborové organizace, a to ve výši 1 % z čisté mzdy zaměstnance převodem na bankovní účet odborové organizace. Sraženou částku převádí zaměstnavatel nejpozději do 5-ti dnů od provedení srážky ze mzdy. Zaměstnavatel následně poskytne odborové organizaci v návaznosti na § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z

příjmů, pro účely výpočtu výše členských příspěvků zaplacených ve zdaňovacím období, podklad pro snížení základu daně z příjmu FO, a to ve formě měsíčního písemného přehledu o provedených srážkách ze mzdy jednotlivých zaměstnanců v daném kalendářním měsíci.

- 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. Pro vytvoření podmínek zástupců zaměstnanců k řádnému výkonu činnosti se zaměstnavatel zavazuje poskytnout jedno standardní služební vozidlo zaměstnavatele výhradně pro odborovou organizaci a hradit pohonné hmoty na základě měsíčního vyúčtování.
- 2.8.7. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 6 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání - li tomu vážné provozní důvody [§ 203 odst.2 písm. c) ZP].
- 2.8.8. Při dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany obchodního a služebního tajemství se zaměstnavatel zavazuje neomezovat pohyb funkcionářů a pověřených členů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele.

## **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 zaměstnavatele.
- 2.9.2. V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a), b), c), d), a e) ZP, 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. 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. zaměstnavatel mu garantuje nabídku náhradní práce.
- 2.9.4. 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 neveřejný charakter a takto s nimi bude zacházet.

2.9.5. Projeví-li zaměstnanec zájem o jinou volnou pracovní pozici ve firmě, bude o tomto informovat vedoucího svého stávajícího oddělení a poté podá žádost na personální oddělení. Je-li dáno souhlasné vyjádření vedoucím zaměstnancem budoucího pracoviště, personální oddělení realizuje převod zaměstnance.

Při převedení zaměstnance na jeho žádost musí být dosaženo shody obou zúčastněných vedoucích pracovišť.

Převedení má proběhnout co nejrychleji, jak je to možné. Nejpozději však do dvou měsíců, pokud dojde k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že nemůže být dosaženo shody mezi oběma vedoucími pracovišť, rozhodne do 30 dnů od podání žádosti zaměstnance vedení firmy. Vedoucí, který potřebuje obsadit volnou pozici, se obrátí na personální oddělení HR. Nesmí přímo kontaktovat nabídkou zaměstnance jiných týmů/oddělení.

2.9.6. Zaměstnavatel zajistí soulad se zákonem, tj. srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců a zaměstnanců zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen prověřit, zda agentura, která poskytuje zaměstnavateli pracovníky, neporušuje Zákoník práce a jiné pracovní právní předpisy. Pokud požadavek na prověření podmínek vzešel od odborové organizace, potom ta bude o výsledcích kontroly neprodleně informována.

## **2.10. Pracovníprávní ochrana odborových zástupců**

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Bez souhlasu odborové organizace jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

## **3. Pracovníprávní vztahy**

Pracovníprávní 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 se zaměstnavatelem vznikl na základě uzavření pracovní smlouvy. Pracovní poměr k zaměstnavateli vznikne 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 pracovnělékařskou prohlídku hradí zaměstnavatel.
- 3.1.4. Zaměstnavatel je povinen seznámit nastupující zaměstnance s Kolektivní smlouvou a Pracovním řádem.

## **3.2. Pracovní podmínky a pracovní doba**

- 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.
- 3.2.3. Týdenní pracovní doba činí 37,5 hodin týdně pro všechny zaměstnance.
- 3.2.4. Pro zaměstnance, kteří nepracují ve směnných provozech (zejména kategorie zaměstnanců THP) je stanovena nerovnoměrně rozvržená čtyřtýdenní pružná pracovní doba (§ 85 ZP).
- 3.2.5. Zaměstnanci, kteří pracují z domu (homeoffice) mají nárok na finanční kompenzaci nákladů spojených s výkonem povolání od zaměstnavatele.
- stravné
  - náklady na energie (určené paušálem dle Mzdového předpisu)

## **3.3. Ochrana pracovních míst**

- 3.3.1. Zruší-li nebo slučuje-li zaměstnavatel pracovní místo na pracovišti, kde jsou zaměstnanci se zdravotním postižením, 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. zaměstnavatel mu nebo jí garantuje nabídku náhradní práce.
- 3.3.3. Pokud bude zaměstnavatel doplňovat zaměstnance z externích zdrojů, budou přednostně vyrozuměni bývalí zaměstnanci, splňující požadavky pro výkon obsazované pracovní pozice, kteří o toto místo projeví zájem.
- 3.3.4. Pokud bude zaměstnavatel 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 školícího 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 s odborovou organizací.
- 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 a § 235 ZP a uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu dle § 234 odst. 3 ZP.
- 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 školící instituce. Výdaje spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

### **3.5. Pracovní cesty**

- 3.5.1. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby pouze v souladu s pracovněprávními předpisy (§ 151 až § 172 ZP a § 182 až § 189 ZP).
- 3.5.2. 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:  
a) dosavadní schopnost dobře zvládnout svěřenou práci,  
b) 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, při nichž dojde ke změně pracovních podmínek a ke zrušení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) - c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů se řídí ustanoveními Zákoníku práce.
- 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 může být rozvázán pouze ze zákonem stanovených důvodů.

3.7.2. Dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, náleží uvolňovanému zaměstnanci kromě odstupného dle zákona ještě další smluvní odstupné:

- a) za 3 až 6 let u zaměstnavatele náleží další 1 průměrná měsíční mzda
- b) za více jak 6 až 9 let u zaměstnavatele náleží další 2 průměrné měsíční mzdy
- c) za více jak 9 let u zaměstnavatele náleží další 4 průměrné měsíční mzdy

3.7.3. Trvání délky pracovního poměru se počítá od nástupu zaměstnance k zaměstnavateli do skončení výpovědní doby dle § 51 odst. 2 ZP, nebo dni, ke kterému je ukončen pracovní poměr dohodou.

3.7.4. Dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, náleží uvolňovanému zaměstnanci dohodnuté odstupné ve výši dvanácti průměrných měsíčních výdělků.

3.7.5. Odstupné zaměstnavatel vyplatí současně s vyúčtováním poslední mzdy zaměstnance, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

3.7.6. Nastoupí-li zaměstnanec zpět do hlavního pracovního poměru k zaměstnavateli, bude při vracení odstupného postupováno dle zákonných ustanovení zákoníku práce.

3.7.7. Pokud je zaměstnanec propuštěn z důvodu § 52 písmeno e) ZP, náleží zaměstnanci bonus ve výši dvou průměrných měsíčních mezd.

## **4 . Sociální oblast**

### **4.1.Dovolená a pracovní volno**

4.1.1 Termín a délku hromadné dovolené stanoví zaměstnavatel s předchozím souhlasem odborové organizace nejpozději 4 týdny před jejím začátkem. Odborová organizace dostane návrh hromadného čerpání dovolené na daný rok nejdéle do konce února téhož roku. Termín hromadné dovolené oznámí zaměstnavatel vyvěšením informace na nástěnkách a rozešle elektronickou poštou všem zaměstnancům majícím elektronickou poštu zřízenou zaměstnavatelem.

4.1.2. Výměra dovolené činí 5 týdnů a počítá se v hodinách (počet týdnů dovolené krát počet hodin stanovené týdenní pracovní doby), tj. např. nárok na dovolenou bude činit 200 hodin celkem, pokud činí stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin a dovolená je v rozsahu 5-ti týdnů.

Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

4.1.3. Všem zaměstnancům se dále poskytuje týden placeného pracovního volna za těchto podmínek:

- a) Náhrada za placené pracovní volno je vypočítávána z průměrné mzdy (stejná pravidla jako pro dovolenou).
- b) Pokud nebude toto volno vyčerpano do 31. prosince běžného roku, bude zaměstnancům proplaceno ve mzdě za měsíc leden následujícího roku.
- c) Jednání o čerpání probíhá výlučně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- d) Zaměstnanec v tomto případě není povinen zaměstnavateli prokazovat důvod své nepřítomnosti v práci. Zaměstnanec je však povinen čerpání tzv. dnů pracovního volna dle předchozí věty Zaměstnavateli písemně oznámit alespoň 3 dny předem.

4.1.4. Pokud zaměstnanec požaduje čerpání dovolené mimo stanovený plán dovolených určený zaměstnavatelem, je povinen dodržet stanovený postup:

- a) Vyplní žádost o dovolenou (dovolenku) a předá ji svému nadřízenému zpravidla 1 měsíc před požadovaným termínem dovolené.
- b) Příímý nadřízený zaměstnanec nejpozději 2 týdny před požadovaným termínem dovolené prokazatelně svým podpisem žádost schválí, případně ve stejné lhůtě písemně žádost zamítne a o svém rozhodnutí žadatele informuje.
- c) Nadřízený zaměstnanec není oprávněn požadovat, aby si dotyčný zaměstnanec za sebe po dobu čerpání dovolené zajistil náhradu.
- d) Případné spory řeší HR společně s odborovou organizací.

4.1.5. Zaměstnanec je povinen čerpat volno v následujícím pořadí:

- a) Řádná dovolená
- b) Placené pracovní volno dle bodu 4.1.3.

4.1.6. Jiné důležité osobní překážky: Při trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce minimálně 3 měsíců má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a to následovně:

a) Narození dítěte manželce (družky) zaměstnanec - 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.

b) Doprovod dítěte zaměstnanec při jeho první návštěvě základní školy – zaměstnavatel poskytne jeden den placeného volna. Při zaměstnání obou rodičů u zaměstnavatele může toto volno čerpat jen jeden z nich.

c) Úmrtí rodinného příslušníka zaměstnanec – pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:  
1) tři dny při úmrtí manželky, manžela, družky, druha, vlastního nebo osvojeného dítěte a další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob,  
2) dva dny k účasti na pohřbu rodiče nebo sourozence zaměstnanec, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnanec a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,  
3) jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnanec 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.

d) Vlastní svatba, svatba dětí a rodičů zaměstnanec:

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- 1) tři dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
- 2) dva dny k účasti při svatebním obřadu dítěte.
- 3) dva dny při svatbě rodiče, avšak bez náhrady mzdy.

e) Přestěhování zaměstnanec.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den při stěhování v téže obci. Při stěhování do jiné obce se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na dva dny.

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

4.1.8. Zaměstnanci se za každou neomluvenou směnu krátí výměra dovolené o počet hodin neomluveně zameškané pracovní směny

## 4.2. Závodní stravování

- 4.2.1. Zaměstnavatelů umožní svým zaměstnancům stravování v závodní jídelně v denních, odpoledních a nočních směnách, pokud se nacházejí v areálu zaměstnavatele.
- 4.2.2. Zaměstnanci pracující na noční směně mohou využít ke stravování stravu zabezpečovanou stravovací firmou. Zaměstnavatel zavede taková opatření, aby dosáhl stejného standardu stravování v denních i nočních hodinách.
- 4.2.3. Zaměstnanec má nárok na druhé „dotované jídlo“ za den při odpracování mimořádné směny, při nařízeném nebo dohodnutém výkonu práce přesčas.
- 4.2.4. Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na závodní stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění. Každý rok bude částka placená zaměstnavatelem a částka placená zaměstnanci zvyšována o inflaci podle ČNB za uplynulé období a to vždy, když dosáhne alespoň korunové hodnoty. Další ujednání bude specifikováno ve Mzdovém předpisu.
- 4.2.5. Problémy a stížnosti zaměstnanců se stravováním řeší stravovací komise složená ze zástupců zaměstnavatele (HR) a odborů.
- 4.2.6. 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.

- 4.3.1 Pro posílení sounáležitosti a ohodnocení dlouhodobého vztahu k zaměstnavateli, 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.
- 4.3.2. Při odchodu do starobního důchodu (započítává se i předčasný starobní důchod) zaměstnanec a odpracované době minimálně 5 let obdrží zaměstnanec jako prémii 10 % průměrné mzdy za každý odpracovaný rok až do výše max. 2 násobku průměrné mzdy.
- 4.3.3. Při dosažení 50 let věku zaměstnanec náleží dotčenému zaměstnanci odměna za práci pro zaměstnavatele ve výši dle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele následovně:

Počet odpracovaných let u zaměstnavatele	Výše odměny v Kč
5 – 9	2.000,-
10 – 14	3.000,-
15 – 19	4.000,-
20 – 24	6.000,-
25 – 29	8.000,-
30 a více	10.000,-



- 4.3.4. Při odpracování určeného počtu let u zaměstnavatele náleží jako uznání a ocenění dlouhodobé pracovní činnosti dotčenému zaměstnanci odměna za práci pro zaměstnavatele ve výši dle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele následovně:

Počet odpracovaných let u zaměstnavatele	Výše odměny v Kč
5	5 000,- Kč
10	10 000,- Kč
15	30 000,- Kč
20	40 000,- Kč
25	50 000,- Kč
30	60 000,- Kč
40	70 000,- Kč

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

#### 4.4. Měsíční bonus za senioritu

- 4.4.1. Všem zaměstnancům zaměstnavatele náleží měsíční bonus za senioritu podle následující tabulky.

Počet odpracovaných měsíců u zaměstnavatele	Měsíční bonus v Kč
12 - 24	800 Kč
25 - 36	1 000 Kč
37 - 48	1 200 Kč
49 - 72	1 300 Kč
73 - 96	1 500 Kč
97 - 120	1 700 Kč
121 - 144	1 900 Kč
145 - 168	2 100 Kč
169 - 180	2 200 Kč
181 - 204	2 500 Kč
205 - 240	2 700 Kč
241 - více	3 000 Kč

Pro účely odměny se délka pracovního poměru hodnotí dvakrát ročně, a to k 31. prosinci předchozího roku a k 30. červnu daného roku.

- 4.4.2. Tento bonus nenáleží zaměstnancům, kteří:
- jsou k poslednímu dni daného měsíce ve stavu dlouhodobě nemocných (3 měsíce a více),
  - jsou na mateřské či rodičovské dovolené, čerpají řádnou dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo pracovní neschopnost přímo navazuje na rodičovskou dovolenou,
  - čerpají neplacené volno (počínaje prvním celým neodpracovaným měsícem, konče prvním měsícem po návratu do práce)

#### 4.5. Podpora mobility zaměstnanců

- 4.5.1. Zaměstnavatel 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, poskytuje podporu po

omezenou dobu, aby byli noví a přeložení zaměstnanci motivováni k usídlení se v příslušném regionu.

b) Podpora má formu příspěvku na dojíždění, bydlení a stěhování těchto zaměstnanců.

4.5.2. Zaměstnavatel zajišťuje a dotuje smluvní autobusovou dopravu zaměstnanců dle potřeb společnosti a umožňuje zaměstnancům využívat tuto dopravu zdarma.

4.5.3. Bližší podmínky stanovuje Směrnice „Podpora mobility zaměstnanců“.

#### **4.6. Podpora péče o zdraví, sportovních aktivit a aktivní relaxace**

4.6.1 Za účelem zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců, péče o jejich zdraví a aktivní relaxaci, zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům včetně osob, které mají se zaměstnavatelem uzavřeny dohody o pracovní činnosti (DPČ) benefitové poukázky/body do systému caterie v celkové hodnotě 500,- Kč za měsíc.

4.6.2. 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 caterie.

4.6.3. Benefitové poukázky jsou vydávány v elektronické podobě – jako body do caterie systému, přístupné prostřednictvím benefitové karty. Každý zaměstnanec obdrží zdarma kartu, na kterou se mu měsíčně nahrají příslušné elektronické body. Tuto kartu je povinen opatřovat 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.

4.6.4. Zaměstnavatel dle potřeby a zájmu zaměstnanců hradí pronájem sportovních zařízení pro skupinové sportovní aktivity zaměstnanců. Podmínkou je souhlas zaměstnavatele s uvedenou akcí. Podrobnější podmínky, pokyny, časové rozvrhy a kontaktní informace podává úsek lidských zdrojů.

4.6.5. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci příspěvek na daňově uznatelné aktivity. Příspěvek do maximální výše 250.000 Kč za rok bude poskytnut po předložení seznamu akcí s předpokládaným rozpočtem. Platba na účet odborové organizace proběhne do konce 7 měsíce daného roku.

#### **4.7. Penzijní připojištění**

4.7.1. 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:

a) Nárok na příspěvek zaměstnavatele má zaměstnanec po skončení zkušební doby.

b) V měsíci, za který bude příspěvek zaměstnavatele hrazen, musí být zaměstnanec v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli.

c) Vlastní měsíční příspěvek zaměstnance do penzijního fondu musí činit minimálně 100 Kč.

d) Měsíční příspěvek zaměstnavatele je stanoven ve výši 5% z hrubé mzdy zaměstnance, do maximální výše 4.166 Kč.

e) Zaměstnavatel 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 zaměstnavatelem.

4.7.2. Bližší podmínky jsou stanoveny Směrnicí „Penzijní připojištění“.

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

### **5.1. Oblast ochrany a bezpečnosti práce**

- 5.1.1. Pro zajištění bezpečnosti práce je ustavena Komise bezpečnosti práce, složená z těchto členů:
- bezpečnostní technik,
  - zástupce odborové organizace,
  - zástupci vedení zaměstnavatele.
- 5.1.2. Komise BOZP zasedá 1 x měsíčně v rámci pravidelného měsíčního mítinku zaměstnavatele a mimo tento termín může být ze závažných důvodů svolána kterýmkoliv jejím členem.
- 5.1.3. 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 objektivitě 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) ZP 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

- 5.2.1. 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.
- 5.2.2. 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 vyhlašování ochranného pitného režimu a odpovědné osoby.
- 5.2.3. 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. Termíny přestávek po odpracování minimálně 2 hodin v dané směně: 0:00 – 0:15, 2:00 - 2:15, 4:00 – 4:15, 8:00 – 8:15, 10:00 – 10:15, 12:00 – 12:15, 14:00 – 14:15, 16:00 – 16:15, 18:00 - 18:15, 20:00 – 20:15, 22:00 – 22:15. Pokud v době přestávek má zaměstnanec přestávku na oběd, nebo na odpočinek pak tato přestávka odpadá.

## 5.3. Pracovní oděvy a obuv

- 5.3.1. Všichni zaměstnanci zaměstnavatele jsou ve výrobě povinně ustrojeni v předepsaných pracovních oděvech. Pracovní oděvy obdrží všichni zaměstnanci zaměstnavatele.
- 5.3.2. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance vybavení pracovními oděvy dle platných bezpečnostních norem a české legislativy.  
Zaměstnanci obdrží toto vybavení od společnosti:
- zdarma
  - v dostatečném množství pro pravidelnou obměnu
  - s označením jména zaměstnance
- 5.3.3 Zaměstnavatel rovněž zajistí na vlastní náklady:
- pravidelné praní
  - údržbu oděvů (opravy poškozených oděvů)
  - výměnu neopravitelných nebo trvale poškozených oděvů
  - distribuci do osobních skříněk zaměstnanců
  - výměnu pracovní obuvi
- 5.3.4. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory poskytování osobních ochranných pracovních prostředků. Případná změna typu ochranných pracovních prostředků bude projednána s odborovou organizací.

## 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 cestovní náhrady.

## **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. Investice do BOZP**

- 5.6.1. Zaměstnavatel každoročně investuje do zlepšení pracovních podmínek z poznatků z prověrek BOZP za účasti odborů minimálně 1 000 000 Kč. Akce, do kterých firma investuje, se projednají a odsouhlasí s odborovou organizací. Proinvestovaná částka, bude každoročně předložena odborové organizaci k nahlédnutí v lednu následujícího roku

## **6. Mzdová část**

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

Zvýšení mezd bude realizováno dle přílohy Kolektivní smlouvy - "Mzdový předpis". Zaměstnavatel se zavazuje, že po dobu účinnosti této KS nedojde ke snížení výše základní hrubé mzdy zaměstnance uvedené v podepsaných mzdových výměrech jednotlivých zaměstnanců. Každé snížení výše základní hrubé mzdy, včetně těch souvisejících se změnou pracovní pozice, u každého jednotlivého zaměstnance musí schválit odborová organizace.

## **7. Závěrečná ustanovení**

- 7.1. Kolektivní smlouva je vyhotovena ve 3 vyhotoveních, která jsou samostatnými podepsanými originály. Tyto výtisky jsou uloženy u ředitele společnosti, u Výboru ZO a v útvaru lidských zdrojů. Kolektivní smlouva je na těchto místech kdykoliv k nahlédnutí zaměstnancům společnosti.
- 7.2. Znění této Kolektivní smlouvy lze změnit pouze na základě písemné dohody obou smluvních stran formou písemného dodatku k této Kolektivní smlouvě.
- 7.3. Smluvní strany se dohodly, že v případě neplnění závazků této kolektivní smlouvy, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru, se budou vzájemně informovat bez zbytečného odkladu.

- 7.4. Podmínky v pracovní smlouvě jednotlivce mohou být sjednány pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví tato Kolektivní smlouva a její příloha o odměňování zaměstnanců.
- 7.5. Vnitřní předpisy zaměstnavatele, jež byly vydány před vznikem odborové organizace, zůstávají platné a účinné a nedotčené touto Kolektivní smlouvou, pokud nebyly Kolektivní smlouvou změněny.

V Humpolci dne .....

.....  
Generální ředitel společnosti  
.....

.....  
HR manager  
.....

.....  
Bc. Miloš Král  
Předseda ZO OS KOVO  
Valeo Humpolec