

Kolektivní smlouva

pro rok 2022 – 2024



PÉČE

Pečujeme o své zaměstnance, partnery a zákazníky a respektujeme je. Vždy vyhledáváme dlouhodobé řešení pro společnost, ve které žijeme.



ODVAHA

Nebojíme se hledat nové cesty, jak vylepšit to, co děláme. Povzbuzujeme kreativitu, rozmanitost a odlišné myšlení.



OTEVŘENOST

Dělíme se o své zkušenosti a ochotně pomáháme druhým růst. Jsme čestní, důvěryhodní a transparentní ve svých slovech i činech.

Obsah

Část I.....	6
Obecná ustanovení	6
Část II.....	6
Vztahy mezi smluvními stranami.....	6
1. Obecná ustanovení	6
2. Zaměstnavatel se zavazuje	6
3. Spolurozhodování	7
4. Projednání	7
5. Právo na informace	8
6. Odborová organizace se zavazuje	8
Část III.....	9
Pracovněprávní vztahy	9
1. Vznik pracovního poměru	9
2. Sjednání pracovního poměru	9
3. Změny pracovního poměru	10
4. Skončení pracovního poměru	10
5. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst.....	11
6. Pracovní doba	11
7. Přestávky v práci.....	12
8. Práce přesčas	12
9. Noční práce	13
10. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu	13
11. Pracovní pohotovost	14
12. Dovolená a placené volno nad rámec uvedený v ZP	14
13. Překážky v práci.....	14
13.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy.....	14
13.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy	14
13.3. Ostatní ustanovení.....	16
13.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	16
Část IV	17
Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele	17

Část V	18
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce	18
1. Systém BOZP	18
2. Povinnosti zaměstnavatele	18
3. Působení odborové organizace v oblasti BOZP	19
4. Ostatní ustanovení	19
Část VI	20
Řešení dopadů restrukturalizace na zaměstnance	20
1. Hromadné propouštění	20
2. Jiné organizační změny	21
Část VII	22
Sociální oblast	22
1. Péče o zdraví zaměstnanců	22
2. Cafeterie	22
3. Další pojištění	24
4. Půjčky ZV – Srážky pro Odborovou organizaci	24
5. Závodní stravování a ochranné nápoje	24
6. Podpora rodiny	26
6.1. Péče o byty a bydlení	26
6.2. Podpora rodin s dětmi	26
6.3. Podpora v tíživé životní situaci	26
7. Příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců	26
8. Podpora Klubů seniorů	26
9.1 Jednorázový dar	27
Část VIII	27
Mzdová oblast	27
1. Obecná část	27
2. Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů	27
3. Základní mzda	27
4. Smluvní mzda	28
5. Minimální mzda	28
6. TARIFNÍ STUPNĚ	28
8. Výkonnostní odměny	29
9. Mzda za práci přesčas	30

10.	Mzda a náhrada mzdy za svátek	30
11.	Příplatky za práci	30
12.	Mzda při výkonu jiné práce, náhrada mzdy ve zvláštních případech	32
13.	Účast na odborném školení	33
14.	Splatnost mzdy	33
Část IX		34
Závěrečná ustanovení		34
Příloha 1		37
	Výpočet srovnávací základny	37
Příloha 2		38
	Další ztěžující vlivy a příklady výrob, provozů a činností s možným výskytem zdraví škodlivého pracovního prostředí na pracovištích společnosti pro stanovení příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí	38

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřeli

Heimstaden s.r.o., se sídlem Gregorova 2582/3, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, IČO: 117 08 131, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. C 86612, zastoupená Janem Rafajem a Martinem Tučkem, jednatelem společnosti

(dále jen „**zaměstnavatel**“)

a

Základní odborová organizace HEIMSTADEN, se sídlem v Ostravě – Moravské Ostravě, Gregorova 3, IČO: 180 50 549, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. L 1270, zastoupená předsedkyní Dagmar Adamčíkovou

(dále jen „**odborová organizace**“)

tuto Kolektivní smlouvu pro rok 2022 - 2024 (dále jen „KS“)

.....
Jan Rafaj, jednatel společnosti

.....
Martin Tuček, jednatel společnosti

.....
Dagmar Adamčíková, předsedkyně ZO HEIMSTADEN

V Ostravě, dne

Část I

Obecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele, odborovou organizaci a pro všechny zaměstnance zaměstnavatele.
2. Tato kolektivní smlouva (dále též „KS“) nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran s účinností od 1.1.2022 a je platná a účinná do 31.12.2024.
3. KS vychází z platných právních předpisů. Pro práva a povinnosti upravené zákoníkem práce (dále též „ZP“) a nepopsané v této kolektivní smlouvě se použijí ustanovení zákoníku práce.
4. KS upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců zaměstnavatele.
5. V individuálních ujednáních nesmí být nároky a závazky sjednány nižší, než stanovuje tato KS nebo právní předpisy.
6. Tato KS je závazná pro smluvní strany i pro případné právní nástupce.

Část II

Vztahy mezi smluvními stranami

1. Obecná ustanovení

- 1.1. Postavení a práva odborové organizace působící u zaměstnavatele vyplývají z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a z příslušných právních předpisů.
- 1.2. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- 1.3. Zaměstnanci nesmí být jakýmkoliv způsobem postihováni nebo znevýhodňováni z důvodu členství nebo činnosti v odborové organizaci.
- 1.4. Zaměstnavatel a odborová organizace se budou podle potřeby scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností zaměstnavatele. Z těchto jednání bude vyhotoven zápis.
- 1.5. Obě smluvní strany se zavazují jednat o uzavření KS a jejich dodatků a příloh a projednávat jiné dohody, pokud je k tomu jedna ze stran vyzve; a to tak, že jednání bude zahájeno do 30 kalendářních dnů ode dne vyzvání.

2. Zaměstnavatel se zavazuje

- 2.1. Respektovat organizační strukturu odborové organizace působící u zaměstnavatele a právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- 2.2. Spolurozhodovat a spolupůsobit s odborovou organizací ve všech případech, kdy je to vymezeno právními předpisy a touto KS.
- 2.3. Poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace uvedené v části II. ustanovení 5. této KS. Poskytnutí informací nad rámec vymezený v tomto ustanovení bude vždy individuálně dohodnuto.
- 2.4. Umožnit po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborové organizace při důležitých jednáních, týkajících se tvorby a realizace pracovněprávních předpisů a závažných jednáních, týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele majících dopad na postavení zaměstnanců.
- 2.5. Zabezpečit, aby na žádost příslušné odborové organizace byli na jednání této organizace vysláni odpovědní zástupci zaměstnavatele a podávali kvalifikovaná stanoviska k projednávaným problémům. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně týden předem s výjimkou naléhavých případů.

- 2.6. Spolu s odborovou organizací seznámit zaměstnance s platnou kolektivní smlouvou do 15 dní od jejího uzavření.

3. Spolurozhodování

- 3.1. Spolurozhodováním se podle zákona (Zákoník práce) a této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního jednání či přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.
- 3.2. Materiály, o kterých je nutno spolurozhodovat s odborovou organizací, doručí zaměstnavatel nejpozději 7 kalendářních dnů předem s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně (nejpozději na začátku následující pracovní směny). Pro vyjádření odborové organizace platí lhůta maximálně 14 kalendářních dnů, s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány bez zbytečného odkladu tj. např. případy týkající se ukončování pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele. Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání nebo v písemné odpovědi odborové organizace. Za předložení materiálu k projednání i stanoviska odborové organizace se považuje také e-mailová korespondence mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 3.3. Zaměstnavatel může pouze se souhlasem příslušné odborové organizace:
- a) Vydávat, měnit nebo rušit Pracovní řád,
 - b) Vydávat měnit nebo rušit vnitřní mzdové předpisy,
 - c) Zkrátit 14.denní lhůtu, v níž musí být zaměstnancům předem určeno čerpání dovolené,
 - d) Stanovit hromadné čerpání dovolené,
 - e) Stanovit výjimky z doby, místa a způsobu provádění výplaty mezd.

4. Projednání

- 4.1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací případně s jejími zástupci, vzájemná výměna informací, stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody před uskutečněním opatření. Materiály, které je nutno projednat s odborovou organizací, doručí zaměstnavatel nejpozději 7 kalendářních dnů předem s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně (nejpozději na začátku následující pracovní směny). Pro vyjádření odborové organizace platí lhůta maximálně 14 kalendářních dnů, pokud není dohodnuto jinak, s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně. Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání nebo v písemné odpovědi odborové organizace. Za předložení materiálu k projednání i stanoviska odborové organizace se považuje také e-mailová korespondence mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 4.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací:
- a) Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, opatření v souvislostech s hromadným propouštěním zaměstnanců podle platného ustanovení ZP.
 - b) Změny organizace práce a další opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců.
 - c) Nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, množství práce, pracovní tempo a dále základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
 - d) Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle příslušných ustanovení ZP.
 - e) Bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném příslušnými ustanoveními ZP a zvláštním zákonem nebo vnitřním předpisem.

- f) Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním poškozením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.
- g) 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 (dle platného ustanovení ZP).
- h) Stanovení začátku a konce přestávek na jídlo a oddech, včetně určení místa výkonu této přestávky.
- i) Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců.
- j) Neomluvené zmeškání směny nebo její části zaměstnancem a porušení léčebného režimu v době pracovní neschopnosti.
- k) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem.
- l) Krácení náhrady škody za utrpěný pracovní úraz.
- m) Případně další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

5. Právo na informace

- 5.1. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů ze strany zaměstnavatele odborové organizaci, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, k případnému zaujetí stanoviska před uskutečněním opatření. Materiály k poskytnutí informace doručí zaměstnavatel příslušné odborové organizaci minimálně 7 pracovních dnů předem s výjimkou naléhavých případů.
- 5.2. Zaměstnavatel je povinen poskytovat odborové organizaci zejména tyto písemné informace (za písemnou formu je považována také e-mailová komunikace):
 - a) Řídící akty společnosti, včetně dodatků týkajících se zaměstnanců formou zajištění přístupu na intranet společnosti pro minimálně jednoho člena ZV.
 - b) Mzdové a personální údaje za čtvrtletí:
 - stavy všech zaměstnanců celkem a stavy zaměstnanců dle kategorií odměňování, čtvrtletně,
 - PMV všech zaměstnanců celkem a dle kategorií odměňování, bez managementu společnosti,
 - přehled odpracovaných hodin celkem a přesčasové práce,
 - nemocnost z titulu pracovních úrazů,
 - c) vznik pracovního úrazu, který má za následek pracovní neschopnost zaměstnance,
 - d) o nabídce volných pracovních míst, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - e) o právním postavení zaměstnavatele a změnách na úrovni zaměstnanců zastupujících zaměstnavatele při jednání s odborovou organizací.

Zástupce vedení společnosti se na žádost odborové organizace zúčastní zasedání ZO HEIMSTADEN a přednese poslední známou ekonomickou situaci firmy a zúčastní se diskuze na toto téma. Žádost musí být zaměstnavateli předána minimálně 15 dní před zasedáním odborové organizace.

6. Odborová organizace se zavazuje

- 6.1. Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy a respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnanců, péče o zákazníka a dosažení přiměřeného výsledku dle stanoveného plánu.

- 6.2. Působit na vytváření příznivého klimatu na pracovištích za účelem vytvoření takových hospodářských výsledků, aby závazky z této KS mohly být průběžně a bez potíží plněny.
- 6.3. Respektovat opatření pro zajištění bezpečnosti při stávkách.
- 6.4. Informovat zaměstnance o závažných skutečnostech sdělených zaměstnavatelem, jakož i o veškerých informacích, které dle ZP musí odborová organizace sdělit zaměstnancům.
- 6.5. V souladu s ustanovením §276 ZP zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce.
- 6.6. Na požádání zaměstnavatele projednat naléhavé případy na mimořádných zasedáních.
- 6.7. Zaměstnavateli předat organizační strukturu odborové organizace a o změnách struktury informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 dnů zaměstnavatele.

Část III

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se řídí platným ZP, ostatními pracovněprávními předpisy, dalšími obecně závaznými právními předpisy a touto KS.

1. Vznik pracovního poměru

- 1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, a to vždy písemně a nejpozději v den vzniku pracovního poměru.
- 1.2. V pracovní smlouvě musí být vždy dohodnuto:
 - druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
 - místo výkonu práce, ve kterém má být práce vykonávána (obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo),
 - den nástupu do práce.
 - mzdové podmínky ve vazbě na platný mzdový předpis, případně mzdovou část KS. Konkrétní výše mzdy nebo smluvní mzdy jsou stanoveny pracovní smlouvou nebo samostatným mzdovým výměrem.

Mimo to lze též sjednat další podmínky, na kterých budou mít účastníci zájem.

2. Sjednání pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr na dobu neurčitou a určitou:

- 2.1.1 Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Zaměstnanci, s nimiž byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou, lze tuto smlouvu změnit na dobu určitou jen po projednání v příslušných odborových orgánech a se souhlasem zaměstnance. Projednání v příslušných odborových orgánech se nepožaduje, pokud o změnu smlouvy požádá zaměstnanec prokazatelně sám.
- 2.1.2 Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží
- 2.1.3 Ustanovením bodu 2.1.2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
- 2.1.4 Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s bodem 2.1.2 a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím

sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v bodu 2.1.2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby

- 2.1.5 V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, a to maximálně: 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru nebo 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- 2.1.6 Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnance je upraveno ZP.
- 2.1.7 Zaměstnavatel je povinen vytvářet vhodné pracovní podmínky a zabezpečovat zaměstnání i pro občany se zdravotním postižením v rozsahu stanoveném rozhodnutími úřadů práce podle platné právní úpravy.
- 2.1.8 Zaměstnanec je při nástupu do zaměstnání povinen zaměstnavateli sdělit, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné pojišťovny v době trvání pracovního poměru, kdy je povinen tuto změnu oznámit do 8 dnů.
- 2.1.9 Přijetí sdělení o změně zdravotní pojišťovny je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně potvrdit. Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem.
- 2.1.10 Před sjednáním pracovní smlouvy či dohody o změně pracovní smlouvy spočívající ve změně sjednaného druhu práce, je uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec na žádost Zaměstnavatele povinen předložit doklad o trestní bezúhonnosti (výpis z rejstříku trestů), jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána.

3. Změny pracovního poměru

- 3.1. Při změně druhu práce nebo místa výkonu práce je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem předem uzavřít písemně dohodu o změně pracovní smlouvy.
- 3.2. Zaměstnavatel zabezpečí:
 - nezbytnou rekvalifikaci dle svých potřeb v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy,
 - péči o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování v rozsahu a za podmínek stanovených ZP.

4. Skončení pracovního poměru

- 4.1. Pracovní poměr může být rozvázán za podmínek stanovených platným ZP.
- 4.2. Obě smluvní strany konstatují, že je v oboustranném zájmu nezaměstnávat zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, nesplňují požadavky pro řádný výkon práce v důsledku neuspokojivých pracovních výsledků nebo jednají v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, čímž ohrožují prosperitu zaměstnavatele.
- 4.3. V zájmu objektivního posouzení těchto případů bude zaměstnavatel postupovat takto:
 - a) provádí-li zaměstnanec svou práci nekvalitně nebo, porušuje-li méně závažným způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci, upozorní jej písemnou formou na konkrétní nedostatky se stanovením termínu pro jejich odstranění, vyžadují-li to právní předpisy;
 - b) V případě, že zaměstnanec ani po písemném upozornění neupustí od méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nebo neodstraní nedostatky ve

stanoveném termínu, může být tato skutečnost považována za důvod zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru podle příslušných ustanovení ZP.

- c) v případě dosažení 2měsíční pracovní neschopnosti v kalendářním roce (kumulativně) u zaměstnanců zařazených do kategorie práce 1, má zaměstnavatel právo vyslat zaměstnance k mimořádné pracovnělékařské prohlídce za účelem prošetření zdravotního stavu zaměstnance a jeho způsobilosti k výkonu práce. O závěrech a následných opatřeních bude spolurozhodovat zaměstnavatel s odborovou organizací. Toto ustanovení se netýká zaměstnanců v pracovní neschopnosti z důvodu nezaviněného pracovního úrazu.
- 4.4. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem a činí 2 měsíce, pokud není v pracovní smlouvě sjednána výpovědní doba delší. Výpovědní doba smí být prodloužená jen písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

5. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

- 5.1. Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, je povinen zvážit možnost zařazení zaměstnance na jiném pracovním místě a následně jej o závěrech informovat. Zároveň je povinen uvolňovanému zaměstnanci z důvodu zrušení pracovního místa nabídnout možnost ucházet se o jiné volné pracovní místo, a to i když neodpovídá místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě a ani místu bydliště zaměstnance.
- 5.2. Zaměstnavatel je povinen nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa musí uvést požadavky na kvalifikaci, místo výkonu práce, případně další podmínky.

6. Pracovní doba

- 6.1. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele. Do pracovní doby se zaměstnancům započítává doba nezbytně nutná k přesunu v rámci jednotlivých pracovišť nebo spravovaného portfolia a zaměstnancům v „D“ profesích se započítává i 10 minut na očistu na konci pracovní směny.
- 6.2. Týdenní pracovní doba se pro všechny zaměstnance stanoví ve smyslu příslušného ustanovení ZP maximálně v délce:
 - a) 40 hodin v jednosměnném provozu (pracovním dnem se rozumí pondělí až pátek)
 - b) 38,75 hodiny v dvousměnném provozu a to při 5denním pracovním týdnu (pondělí až pátek),
 - c) 37,5 hodiny v třisměnném a nepřetržitém provozu.
- 6.3. U zaměstnanců, kteří mají ke dni uzavření této kolektivní smlouvy v pracovní smlouvě sjednanou pracovní dobu 37,5 hodin/týdně, se ujednání bodu 6.2. neuplatní, tzn. jejich sjednaná pracovní doba se nemění. Taktéž výše mzdy sjednaná v jejich pracovní smlouvě či na jejich základě není ujednáním bodu 6.2. dotčena.

Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel vnitřním předpisem (Pracovní řád).

- 6.4. Pružnou pracovní dobu lze stanovit ve smyslu příslušného ustanovení ZP v platném znění dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Podmínky pružné pracovní doby jsou stanoveny samostatným řídicím aktem Společnosti (Pracovní řád).

- 6.5. Zaměstnancům mladším 18 let v pracovním poměru se stanoví pracovní doba 37,5 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovních vztazích podle § 3 věty druhé ZP zaměstnanec mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.
- 6.6. Zaměstnavatel může v odůvodněných případech se zaměstnancem dohodnout kratší pracovní dobu.
- 6.7. Dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Třísměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. Nepřetržitý pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu.
- 6.8. Před uplatněním nepřetržitého provozu sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací podmínky a rozvrh pracovních směn a seznámí s nimi zaměstnance nejméně 14 dnů předem
- 6.9. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, lze po projednání s příslušnými odborovými organizacemi rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem v souladu s ustanoveními ZP.
- 6.10. Při práci v prostředí, kde je pracovní doba zkrácena v souladu s bezpečnostními a hygienickými předpisy, musí zaměstnavatel tuto pracovní dobu upravit podle platné hygienické normy. Zkrácenou dobou se rozumí celková doba pobytu v oblasti, pro niž je zkrácená pracovní doba určena. Při zavedení takto zkrácené pracovní doby musí být zajištěno odměňování zaměstnanců bez ztráty na výdělků, a umožnění opuštění společnosti.
- 6.11. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti; a dále pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

7. Přestávky v práci

- 7.1. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- 7.2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Přestávku lze rozdělit na dvě části.
- 7.3. Jde-li o práci, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách.
- 7.4. Na pracovištích, kde charakter provozu neumožňuje uplatnit jednotnou přestávku na oddech a jídlo, stanoví odlišný začátek a konec přestávky přímý nadřízený zaměstnanec, nejdéle však po 6- ti hodinách nepřetržité práce.

8. Práce přesčas

- 8.1. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.
- 8.2. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

- 8.3. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v předcházejícím bodu pouze na základě dohody se zaměstnancem.
- 8.4. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, které může činit nejvýše 416 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 8.5. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle předcházejícího odstavce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 8.6. Práce přesčas nemůže být vykonávána a nelze ji nařídít těmto zaměstnancům:
 - a) jimž je zkrácená pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
 - b) těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě mladší než jeden rok,
 - c) mladistvým zaměstnancům.

9. Noční práce

- 9.1. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství ve věku do 18 let.
- 9.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se, s výjimkou odměňování, rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- 9.3. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit sedm a půl hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila sedm a půl hodiny v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.
- 9.4. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující pravidelně v noci byl vyšetřen lékařem:
 - a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

10. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu

- 10.1. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.
- 10.2. Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídít výjimečně. Zaměstnavatel musí prokazatelně informovat jednotlivé zaměstnance o nařízené práci ve svátek, a to nejméně 5 pracovních dnů před výkonem práce, s výjimkou případů ohrožení života, zdraví či způsobení velkých materiálních škod.
- 10.3. Práci ve svátek nelze nařídít, lze však dohodnout:
 - a) se zaměstnanci s kratší pracovní dobou,
 - b) se ženami a osamělými muži, pečujícími alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let,
 - c) se zaměstnanci pečujícími o osoby vyžadující zvláštní péči,
 - d) se zaměstnanci se zdravotním poškozením nebo důchodci částečně invalidními.
- 10.4. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídít jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
 - a) opravné práce, které by omezily nebo ohrozily provozní chod klienta, pokud by byly provedeny v pracovní den
 - b) naléhavé opravné práce
 - c) nakládací a vykládací práce
 - d) inventurní a závěrkové práce
 - e) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu
 - f) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech

- g) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva a případně další vyplývající ze ZP v platném znění.
- 10.5. Ve svátek lze zaměstnanci po projednání v odborových orgánech nařídit jen práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

11. Pracovní pohotovost

- 11.1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- 11.2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna podle této KS a ve smyslu ZP za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou pracovní dobu je prací přesčas.
- 11.3. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.
- 11.4. Pokud zaměstnanec vykonává pohotovost na pracovišti, považuje se doba takto strávená za výkon práce.

12. Dovolená a placené volno nad rámec uvedený v ZP

- 12.1. Nárok na dovolenou dle ZP činí 4 týdny v kalendářním roce. Společnost poskytuje zaměstnancům nad rámec ZP jeden týden dovolené navíc za předpokladu, že zaměstnanec neměl v daném kalendářním roce neomluvenou absenci v součtu více než tři pracovní směny, tj. jednotlivé části zameškaných směn se sčítají.
- 12.2. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
- 12.3. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům souvislé čerpání dovolené v délce minimálně 2 týdnů dle plánu dovolených. Umožňují-li to provozní podmínky, může být dovolená čerpána i nad rámec plánu dovolených. Zaměstnancům a zejména zaměstnancům s dětmi školou povinnými bude umožněno dle provozních potřeb čerpání výše uvedené dovolené v měsících červenci nebo v srpnu.
- 12.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci výjimečné čerpání řádné (neplánované) dovolené, kdy z vážných osobních důvodů, které mu nebyly předem známy, nebyl přítomen v práci. Toto právo může zaměstnanec uplatnit u svého nadřízeného nejpozději následující pracovní den, a to maximálně 2x v roce po jedné směně.

13. Překážky v práci

13.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy

- 13.1.1 U překážek v práci z důvodu obecného zájmu se poskytuje zaměstnancům pracovní volno ve stanoveném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za podmínek stanovených v této KS a dle platných právních předpisů.
- 13.1.2 Pokud zaměstnanec zastupuje odborovou organizaci na jednání, ke kterému byla vyzvána zaměstnavatelem, náleží zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy

U překážek v práci z důležitých důvodů týkajících se osoby zaměstnance ve smyslu §199 ZP se stanoví pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v níže uvedeném rozsahu.

13.2.1 Při vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance, a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písm. a).

13.2.2 Při účasti na preventivní prohlídce u závodního lékaře (u určeného zdravotnického zařízení) se zaměstnanci poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnanec je vždy povinen předem sjednat s lékařem termín preventivní prohlídky a nadřízenému bezprostředně po uskutečnění prohlídky předložit potvrzení o době trvání prohlídky. Pracovní volno zpravidla nepřesáhne délku jednoho pracovního dne.

13.2.3 Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. Nad rámec tohoto pracovního volna se poskytne zaměstnanci pracovní volno na dobu jednoho dne, a to na základě předloženého rodného listu v době do 1 měsíce od narození dítěte (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.2.4 Při doprovodu:

- a) rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však jeden den. Pracovní volno lze poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků za podmínky, že doprovod byl nezbytný a nebylo jej možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
- b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní speciální školy se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na šest pracovních dnů v kalendářním roce, a to pouze jednomu z rodinných příslušníků.

13.2.5 Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytne pracovní volno:

- a) tři dny (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů) při úmrtí manžela, druha, dítěte, nevlastního dítěte nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) jeden den při účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance nebo nevlastního rodiče a manžela dítěte a na další 2 dny, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů),
- c) jeden den volna se poskytne při účasti na pohřbu prarodiče, vnuka zaměstnance, prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob.

- 13.2.6 Členům delegace zaměstnanců, které určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, se poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na jeden den.
- 13.2.7 Na vlastní svatbu, svatbu dětí a rodičů:
- a) se pracovní volno poskytne na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
 - b) se pracovní volno poskytne na jeden den na svatbu dítěte a rodičů.
- 13.2.8 Při stěhování zaměstnance se pracovní volno poskytne na dobu jednoho dne v případě přestěhování zaměstnance v téže obci a na dobu dvou dnů při přestěhování do jiné obce (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 13.2.9 Při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 1 den, pokud vzdálenost zaměstnání přesahuje 15 km a nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa zaměstnání jiným vhodným způsobem (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 13.2.10 Při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví, poskytne se pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den.
- 13.2.11 Před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm.a) až d) ZP se poskytne po dobu výpovědní doby nebo doby od podpisu dohody do data ukončení pracovního poměru, pracovní volno k vyhledání nového pracovního místa na jeden den v týdnu. Toto volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- 13.2.12 Při účasti zaměstnance na jednání posudkové komise sociálního zabezpečení ve vlastní záležitosti, jako důsledku pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání, poskytne se pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše na dobu jednoho dne (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 13.2.13 Při mimořádných událostech zásadního rozsahu, např. průmyslové havárie, přírodní katastrofy, může zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací poskytnout zaměstnancům pracovní volno z důvodů přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy s náhradou mzdy (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.3. Ostatní ustanovení

- 13.3.1 Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli bez zbytečných průtahů prokázat. Pokud je mu tato překážka známa, je povinen požádat o poskytnutí volna předem.
- 13.3.2 Rozšíření pracovního volna v rámci pracovněprávních předpisů nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu v daném kalendářním roce a předcházejícím kalendářním roce, kdy vznikla potřeba pracovního volna a zaměstnancům, kteří porušili léčebný režim v době pracovní neschopnosti. Pracovní volno se neposkytne též zaměstnancům, kterým byla zaměstnavatelem doručena výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) až g) ZP nebo zaměstnanci, který doručil zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru nebo žádost o skončení pracovního poměru dohodou.

13.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce v platném znění.

Část IV

Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen vytvořit odborové organizaci na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu vlastní nebo pronajatou místnost s nezbytným vybavením.
2. Zaměstnavatel dále bezplatně poskytne používání běžných komunikačních prostředků předsedovi odborové organizace (telefon s celostátní působností, počítač s přístupem na internet, intranet a k e-mailové poště), dále umožní využívání podatelny pro poštovní styk, rozmnožovací techniky a jiné techniky, a to vše včetně potřebného materiálu.
3. Pro členy ZV, předsedy DV, členy kontrolní a revizní komise, ZIBP a DIBP odborové organizace funkčně uvedených neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu na pracovištích zaměstnavatele, pokud to není omezeno bezpečnostními či jinými obecně závaznými předpisy.
4. Volení funkcionáři odborové organizace uvedení v odstavci 3 požívají zvýšenou pracovněprávní ochranu ve smyslu zákoníku práce. Seznam těchto volených funkcionářů bude neprodleně (max. do 7 kalendářních dnů) po jejich zvolení předán zaměstnavateli. V době funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu odborové organizace rozvázat s těmito funkcionáři pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Jestliže příslušná odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle příslušného § ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.
5. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům, členům ZV a voleným funkcionářům odborové organizace poskytne zaměstnavatel pro výkon odborové činnosti či funkce nebo pro účast na odborovém jednání či zasedání v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy nejvýše 10 zaměstnancům společnosti. Pro toto uvolňování bude předložen plán práce a činnosti odborové organizace, který bude se zaměstnavatelem projednán. Činnost krátkodobě uvolněných zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu ve smyslu § 203 ZP. Zaměstnavatel zabezpečuje všechny povinnosti, vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnancům uvolněných pro činnost odborové organizace.
6. Na požádání odborové organizace zaměstnavatel mimořádně uvolní zaměstnance pro výkon odborové funkce nad rámec schváleného plánu činnosti, pokud tomu nebrání provozní důvody, a to po předložení žádosti o uvolnění s minimálně pětidenním předstihem příslušnému nadřízenému zaměstnanci (vedoucí útvaru) a následném informování personálního ředitele.
7. Mimořádně uvolněnému zaměstnanci pro výkon odborové funkce nebo činnosti poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci. Za mimořádné uvolnění se považuje uvolnění zaměstnance na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 5 pracovních dnů v kalendářním měsíci. Toto uvolnění nesmí přesáhnout 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Způsob uvolnění předsedy řeší samostatná dohoda s odborovou organizací.
8. Zaměstnavatel se zavazuje bezplatně srážet ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky a zasílat je nejpozději do 10 dnů od provedení srážky na účet odborové organizaci, a to na základě písemné žádosti člena odborové organizace.

Část V

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce

1. Systém BOZP

1.1. Zaměstnavatel bude soustavně zajišťovat systém BOZP, projednaný s odborovou organizací, spočívající v zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, jež se týkají výkonu práce. Systém BOZP musí zajišťovat zejména:

- a) Kvalifikované vyhledávání a posouzení všech profesionálních rizik, zjištění jejich příčin a zdrojů a stanovení a realizaci opatření k jejich omezení a postupné eliminaci.
- b) Zajišťování kvalifikované první pomoci včetně zajištění pohotovostních balíčků.
- c) Zajišťování poskytování specializované lékařské pomoci.
- d) Způsob organizace práce a stanovení pracovních postupů.
- e) Pravidelné kontroly úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím prověrek bezpečnosti práce a organizací nejméně jednou ročně prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušnými odborovými orgány s odstraněním zjištěných nedostatků.
- f) Stanovení způsobu vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů, sepsání a odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, odstranění jejich příčin, vedení příslušné evidence a oznamování všech případů příslušným orgánům.

2. Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušné odborové organizaci:

- a) Prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance z pohledu úrovně dodržování BOZP, včetně pracovních a hygienických podmínek (dle platného nařízení vlády),
- b) Účastnit se na řešení a prošetřování všech otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci. K tomuto účelu jim zaměstnavatel umožní přizvat funkcionáře a zaměstnance odborového svazu PHGN a jeho členských sdružení, včetně specialistů BOZP OS PHGN, ke vstupu na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a kolektivních smluv, a to za stejných podmínek jako služební návštěvám. To platí i pro odborné poradce příslušných odborových orgánů. Dále umožní přizvat organizace, provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí,
- c) Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, kontrolovat, zda zaměstnavatel pracovní úrazy řádně vyšetřuje, případně tyto úrazy sami vyšetřovat. Kopie záznamů o pracovním úrazu budou předány odborové organizaci. Úkony prováděné zaměstnancem při šetření pracovního úrazu jsou považovány za výkon práce. Vyšle-li zaměstnavatel při tomto šetření zaměstnance do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, jedná se o pracovní cestu ve smyslu § 38 ZP a souvisejících předpisů,
- d) Kontrolovat, zda zaměstnavatel řádně předkládá podklady k provádění odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání v souladu se ZP.
- e) Účastnit se všech prověrek BOZP.
- f) Účastnit se kontroly dodržování limitů přesčasové práce.
- g) Podílet se na šetření všech mimořádných událostí na pracovištích zaměstnavatele; k tomuto šetření je zaměstnavatel povinen přizvat zástupce

příslušné odborové organizace. Za mimořádnou událost se nepovažují drobné úrazy.

- h) Zaměstnavatel bude v rámci komplexních prověrek BOZP (min. 1x ročně) odborovou organizací informovat o zařazení zaměstnanců do kategorií dle rizika práce.

3. Působení odborové organizace v oblasti BOZP

- 3.1. V rámci svého působení bude OO napomáhat zaměstnavateli při zajišťování úkolů v oblasti BOZP a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců, vyplývajících ze ZP, zejména jde-li o:

- a) Spolupráci se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik.
- b) Dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a podílení se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí.
- c) Používání OOPP a ochranných zařízení při práci.
- d) Nepožívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích, nevstupování pod jejich vlivem na pracoviště, dodržování stanoveného zákazu kouření na pracovištích.

- 3.2. V případě jakýchkoliv požadavků, námětů, identifikace rizik a dalších skutečností (dále jen „podnět“) na úseku PO/BOZP je stanoven postup zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli následovně:

- a) nejprve se pokusí svůj podnět vyřešit s odpovědným pracovníkem PO/BOZP,
- b) v případě neuspokojivého vyřešení se obrací na ředitele společnosti,
- c) teprve poté využijí další možnosti.

4. Ostatní ustanovení

- 4.1. Zaměstnavatel se zavazuje zařazovat zaměstnance na práci a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní způsobilost.
- 4.2. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v oblasti BOZP a umožnit účast zástupců druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti. Veškeré řídicí akty v oblasti BOZP, vydané zaměstnavatelem, budou k dispozici odborové organizaci.
- 4.3. Zaměstnavatel zajistí na své náklady praní (čištění) pracovních oděvů nebo prací a čisticí prostředky pro praní pracovních oděvů a prádla včetně ručníků pro všechny zaměstnance, mající nárok na jejich poskytnutí dle příslušných obecně závazných předpisů bezpečnosti a hygieny práce a řídicího aktu zaměstnavatele.
- 4.4. Při zjištění zhoršeného stavu bezpečnosti na pracovištích bude po dohodě se zaměstnavatelem prováděna odborovou organizací zvýšená kontrola bezpečnosti na těchto pracovištích.
- 4.5. Zaměstnanec je povinen upozornit zaměstnavatele (nejbližšího nadřízeného nebo osobu odpovědnou za BOZP/PO) na porušení BOZP. Současně se může obrátit na odborovou organizaci.

Část VI

Řešení dopadů restrukturalizace na zaměstnance

1. Hromadné propouštění

- 1.1. Veškerá ustanovení uvedená v této části KS se týkají prováděné restrukturalizace v rámci zaměstnavatele, pokud se jedná o hromadné propouštění.
- 1.2. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů ve smyslu ustanovení § 62 ZP v období 30-ti kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně:
 - a) deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
 - b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
 - c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.
- 1.3. Před uskutečněním hromadného propouštění, dáním výpovědi či uzavřením dohod o skončení pracovního poměru jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a zahájit s ní jednání o možnostech zmírnění nepříznivého důsledku pro zaměstnance.

Rovněž je dle ustanovení § 62, odst. 2 ZP povinen informovat o:

 - a) důvodech hromadného propouštění,
 - b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - c) počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
 - e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.
- 1.4. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o hromadném propouštění a o zahájení jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení písemné informace doručí odborové organizaci. Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí příslušné odborové organizaci. Příslušná odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření projednat se zaměstnavatelem, a dále doručit příslušnému úřadu práce.
- 1.5. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce.
- 1.6. Zaměstnavatel se zavazuje, že s každým dotčeným zaměstnancem provede pohovor, jehož cílem bude zejména zjistit možnost dalšího pracovního uplatnění zaměstnance. Zaměstnancům může být nabídnuta možnost rekvalifikace, jejímž

účelem je možnosti jejich dalšího pracovního uplatnění. Nabídka bude učiněna individuálně s přihlédnutím ke kvalifikaci a zdravotní způsobilosti zaměstnance. Pohovory s jednotlivými zaměstnanci budou probíhat za účasti zástupce zaměstnavatele a zástupce odborové organizace. Podkladem, zajišťujícím řádné vedení pohovoru, bude osobní list, ve kterém budou uvedena všechna potřebná data zaměstnance, pokud jsou zaměstnavateli známa již před zahájením pohovoru. Budou-li v průběhu pohovoru zjištěny skutečnosti, které mohou mít vliv na možnost dalšího pracovního uplatnění zaměstnance, bude pohovor ukončen až poté, kdy zaměstnavatel tyto skutečnosti prověří. Pohovory budou prováděny s dostatečným časovým předstihem tak, aby potřeby zaměstnanců mohly být řešeny skutečně individuálně a v případě, že se zaměstnanec rozhodne absolvovat rekvalifikaci, tato mohla být ukončena před rozvázáním pracovního poměru. Pohovor se považuje za ukončený v den, kdy osobní list zaměstnance včetně závěru z pohovoru, byl podepsán zástupcem zaměstnavatele, zaměstnancem a zástupcem příslušného odborového orgánu. Odmítne-li zaměstnanec bez vážných důvodů tento list podepsat, považuje se pohovor za ukončený, je-li osobní list podepsán zástupcem zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu.

2. Jiné organizační změny

- 2.1. Veškerá ustanovení uvedená v této části KS se týkají prováděné restrukturalizace v rámci zaměstnavatele, pokud se jedná o hromadné propouštění nebo jiné organizační změny nebo racionalizační opatření.
- 2.2. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
 - a) jedenásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- 2.3. Zaměstnancům, u nichž došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), a následně s nimi byla dodatečně uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, náleží kromě odstupného dle § 67 ZP, také zvýšené odstupné, a to ve výši:
 - a) dvojnásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen k poslednímu dni v měsíci, kdy mu byla doručena výpověď.
 - b) jedenásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen k poslednímu dni v následujícím měsíci, kdy mu byla doručena výpověď.
- 2.4. Odstupné §67 ZP se zvýší u zaměstnanců zaměstnaných u společnosti déle než 15 let o jedenásobek PMV. Toto odstupné nenáleží
 - a) zaměstnancům, kteří za poslední kalendářní rok porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,
 - b) zaměstnancům, kteří měli v příslušném kalendářním roce neomluveně zameškanou směnu nebo porušili léčebný režim v pracovní neschopnosti,
 - c) zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy zprostředkoval zaměstnání v místě výkonu práce nebo místě trvalého bydliště,
 - d) zaměstnancům, kterým bylo dle písm. c) zajištěno zaměstnání, a kteří je bez vážného důvodu odmítli. Za vážné důvody se považují zejména:

- práce neodpovídající kvalifikaci a vzdělání,
 - uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou,
 - zdravotní důvody.
- 2.5. Odstupné i zvýšené odstupné, popřípadě jeho poměrnou část, je zaměstnanec povinen vrátit, pokud nastoupí opět do pracovního poměru u zaměstnavatele (nebo dále v rámci jakékoli společnosti Heimstaden Group) a před uplynutím doby, odpovídající násobku průměrného výdělku, kterým byla zaměstnanci stanovena při rozvázání pracovního poměru výše odstupného. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání.
- 2.6. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem. Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Část VII

Sociální oblast

1. Péče o zdraví zaměstnanců

- 1.1. Zaměstnavatel zajistí vyslání zaměstnanců na preventivní pracovnělékařské prohlídky, a zdravotní péči, dále jen PLS, v souladu s platnou legislativou.
- 1.2. Zaměstnavatel bezplatně zabezpečuje zaměstnanci povinné lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem, změnami, trváním a skončením pracovního poměru.
- 1.3. Za povinné lékařské prohlídky se považují:
- a) stanovené obecně závaznými předpisy: vstupní, výstupní u rizikových profesí a mimořádné prohlídky
 - b) periodické prohlídky zaměstnanců
 - c) další, které jsou stanoveny legislativou popř., které stanovil zaměstnavatel, např. práce ve výškách, práce v noci, řidiči, při dlouhodobé absenci apod.

Za zaměstnance lze z hlediska úhrady nákladů na vstupní pracovnělékařskou prohlídku považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě vstupní PLP zaměstnavatel předem dohodl.

- 1.4. Komplexní pracovnělékařská služba bude realizována pouze ve spolupráci se zařízením poskytujícím PLS na základě smluvního vztahu.

2. Cafeterie

- 2.1. Zaměstnavatel poskytne na uspokojování sociálních, kulturních a sportovních potřeb a zlepšení sociálních podmínek 1x ročně příspěvek všem zaměstnancům v pracovním poměru dle níže stanovených podmínek:

2.1.1. Sjednaná výše příspěvku platí pro příslušný kalendářní rok, a nárok se posuzuje vždy k 31.5. v daném roce. Příspěvek je na účty (benefitní, penzijní apod.) zaměstnancům odeslán ve výplatním termínu následující měsíc.

2.1.2. Příspěvek se vyplácí následující formou:

- a) formou nepeněžního plnění za účelem krytí nákladů na sociální, sportovní či kulturní účely (připsáním na benefitní účet vedený externím dodavatelem) dále jen „CAFETERIE“
- b) formou nepeněžního plnění za účelem krytí nákladů na sociální, sportovní či kulturní účely (připsáním na benefitní účet vedený externím dodavatelem) a zároveň poskytnutím příspěvku na penzijní či životní pojištění zaměstnance dále jen „CAFETERIE s připojištěním“

2.2. Zaměstnanec je povinen zvolit si jednu z dále popsaných výhod nebo jejich kombinaci do 30.4. daného roku. V případě, že si zaměstnanec nezvolí vybraný příspěvek nebo kombinaci do stanoveného data nebo nedodá kompletní podklady nutné k administraci příspěvku, bude mu vyplacen příspěvek „CAFETERIE“.

V případě, že dojde k vrácení příspěvku partnerem (např. penzijní fond apod.) zaměstnavateli z důvodů dodání špatných nebo nekompletních podkladů zaměstnancem zaměstnavateli, nárok na příspěvek v této vrácené výši propadá.

2.3. Pokud zaměstnanec v následujícím roce nenahlásí v termínu určeném zaměstnavatelem změnu v čerpání benefitů, bude mu příspěvek vyplacen ve stejné podobě jako v předcházejícím roce.

2.4. Výše příspěvku

- CAFETERIE

Pro daný kalendářní rok je výše příspěvku na benefitní účet stanovena na **2.000,- Kč u zaměstnanců v pracovním poměru do 1 roku, 10.000,-Kč u zaměstnanců v pracovním poměru déle než 1 rok**. Částku je zaměstnanec povinen čerpat do konce následujícího kalendářního roku.

- CAFETERIE s připojištěním

Zaměstnanci v pracovním poměru déle než 1 rok mají nárok na příspěvek ve výši **5.000,- Kč na benefitní účet + 10.000,- Kč na penzijní připojištění, nebo životní pojištění**

2.5. Plnění uvedené v bodě 2.1. náleží zaměstnancům za splnění následujících podmínek:

- zaměstnanec je k 31.5. daného roku v aktivním hlavním pracovním poměru (v evidenčním stavu)
- zaměstnanec má u zaměstnavatele pracovní úvazek ve výši minimálně 50 %,
- zaměstnanec neměl za uplynulý kalendářní rok neomluvenou absenci,
- u zaměstnance nedojde k 31.5. k okamžitému zrušení pracovního poměru, či nedostal od zaměstnavatele výpověď pro závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů (dle ZP), zaměstnanec neporušil v uplynulém kalendářním roce léčebný režim dle příslušného ustanovení ZP a zákona o nemocenském pojištění.

2.5.1. Platby na doplňkové důchodové spoření z vlastních prostředků si zaměstnanec provádí individuálně nebo je na základě jeho žádosti provede zaměstnavatel formou pravidelné bezplatné měsíční srážky ze mzdy. Platby na soukromé životní pojištění z vlastních prostředků si zaměstnanec provádí individuálně.

2.5.2. Zaměstnanec je pro poskytnutí příspěvku povinen doložit veškeré nezbytné dokumenty v termínu určeném zaměstnavatelem, případně hlásit bezodkladně změny, které mohou mít vliv na vyplacení příspěvku.

2.5.3. O udělení výjimky z pravidel pro přidělení benefitu rozhoduje personální ředitel na základě návrhu vedoucího zaměstnance.

2.6. Multisport (karta k podpoře zdravého životního stylu)

- Zaměstnanci si mohou objednat v rámci cafeterie také kartu Multisport, a to na období platnosti v délce 3, 6 nebo 12 měsíců. Objednání je možné provést elektronicky prostřednictvím systémů společnosti. Úhrada karty proběhne primárně odečtem bodů z benefičního účtu, případně srážkou ze mzdy při nedostatečném počtu bodů (nutno doložit souhlas se srážkou ze mzdy). Kombinace způsobů platby není možná. Cena karty se řídí aktuálně platným ceníkem, který je k dispozici na webových stránkách Multisportu.

3. Další pojištění

3.1. Zaměstnavatel zprostředkuje zaměstnancům, pokud o to požádají, uzavření pojistné odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání dle standardních podmínek vybraných společností.

4. Půjčky ZV – Srážky pro Odborovou organizaci

- 4.1. Zaměstnavatel se zavazuje bezplatně srážet ze mzdy členů odborové organizace vrátky půjček poskytnutých ZV a zasílat je nejpozději do 10 - ti dnů od provedení srážky na účet odborové organizace, jež půjčku poskytla, a to na základě písemné žádosti člena odborové organizace.
- 4.2. V případě ukončení pracovního poměru zaměstnance - člena odborové organizace, který nemá úplně splacenou půjčku poskytnutou ZV, zaměstnavatel zbylou částku zaměstnanci strhne z poslední výplaty mzdy a zašle jí nejpozději do deseti dnů od provedené srážky na účet odborové organizace, a to na základě předběžné písemné žádosti člena odborové organizace.
- 4.3. Odborová organizace je povinna zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a poskytovat zaměstnavateli pro provádění těchto srážek potřebné podklady, včetně dokladu o dodržení povinností správce dat, vyplývající z příslušných právních předpisů.
- 4.4. V případě, že zaměstnanci nelze provést srážku z důvodu toho, že nesplňuje zákonné podmínky pro provádění srážek ze mzdy, dohodne se odborová organizace se zaměstnancem na způsobu úhrady napřímo.

5. Závodní stravování a ochranné nápoje

Příspěvek na stravování

- 5.1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ve všech směnách příspěvek na stravování ve formě elektronické stravenky. Příspěvek je poskytován ve výši osvobozené od daně dle platného zákona o dani z příjmu. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné dle příslušných ustanovení ZP. Příspěvek je poskytován dle bodu 5.4.
- 5.2. Příspěvky jsou poskytovány zaměstnavatelem na daný měsíc zpětně dle

skutečného nároku. Nárok na příspěvek náleží již při odpracování minimálně 3,75 hodin za směnu.

- 5.3. Nejzazší termín pro poukázání příspěvku na elektronický účet zaměstnance je 15. pracovní den v měsíci.
- 5.4. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ve všech směnách příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů v nominální výši ceny jednoho jídla 110,- Kč pro rok 2022 a 2023 při 40 hodinové pracovní době. Pro rok 2024 je nominální hodnota stravenky stanovena ve výši 115,-Kč. Při jakémkoli sníženém úvazku zaměstnance bude hodnota nominální výše stravného snížena o 5,-Kč.
- 5.5. Výše příspěvku zaměstnavatele činí maximálně nejvýše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Hodnota příspěvku zaměstnavatele je vždy zaokrouhlena na celou korunu dolů, tj. pro stravenku v hodnotě 110,- Kč činí příspěvek zaměstnavatele 60,-Kč, pro stravenku v hodnotě 105,- Kč činí příspěvek zaměstnavatele 57,-Kč a pro stravenku v hodnotě 115,- Kč činí příspěvek zaměstnavatele 63,-Kč. Podmínkou k poskytnutí stravenky je souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy ve výši příspěvku zaměstnance a po odpracování minimálně 4 hodin ze stanovené pracovní doby. U zaměstnanců se sníženým úvazkem na 37,5 hodiny po odpracování minimálně 3,75 h. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné dle příslušných ustanovení ZP. Práce v sobotu, neděli a ve svátek je považována za pracovní cestu, a pro tyto účely bude zaměstnancům vypláceno stravné dle ZP (vyjma zaměstnanců, kteří jsou na tuto práci zařazeni).
- 5.6. Stravenky budou poskytovány vždy zpětně následující měsíc, nejpozději do dne určeného jako výplatní termín mzdy.

Ochranné nápoje

- 5.7. Zaměstnavatel poskytuje bezplatně ochranné nápoje zaměstnancům na přechodných pracovištích za účelem ochrany před účinky zátěže teplem vždy od 15. června do 31. srpna daného roku, na osobu a směnu nejméně 1 litr iontového nápoje v prášku na doplnění tekutin a minerálních látek. V době čerpání hromadné dovolené (příp. po dobu dlouhodobé nemocenské) se ochranný nápoj neposkytuje.
- 5.8. Ustanovení bodu 5.7. se nevztahuje na zaměstnance na stálých pracovištích, kteří mají přístup k nápojovým automatům, které na své náklady umístil na pracovištích zaměstnavatel.
- 5.9. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance při nepříznivých klimatických podmínkách na přechodných pracovištích při mimořádně chladných dnech bezplatné podávání ochranných nápojů v rozsahu pitného režimu a za těchto podmínek:
- ochranné nápoje se poskytují v zimním období při teplotě nižší než +4° C, a to nejméně 1 litr teplého nápoje na osobu a směnu v hodnotě do 15 Kč,
 - dále zaměstnanci pracujícím ve venkovním prostředí při teplotě nižší než -10° C, v délce více než 4 hodiny za směnu, lze poskytnout místo teplého nápoje půl litru polévky v hodnotě do 15 Kč za jednu porci.
- 5.10. Jako směna se pro tyto účely stanoví odpracování nejméně 4 hodin ze stanovené pracovní doby, pro poskytování ochranných nápojů v zimním období se předpokládá, že zaměstnanec pracuje mimořádně venku (např. odstraňování havárií apod.).

Za poskytování ochranných nápojů plně odpovídají nadřízení vedoucí zaměstnanci.

6. Podpora rodiny

6.1. Péče o byty a bydlení

- a. Zaměstnavatel se zavazuje provádět bezplatně srážky nájemného a služeb poskytovaných v souvislosti s bydlením zaměstnancům, kteří bydlí v bytech ve vlastnictví společnosti Heimstaden Czech, s.r.o.
- b. Zaměstnancům, kteří bydlí v bytech ve vlastnictví společnosti Heimstaden Czech, s.r.o. bude poskytnutá sleva z nájemného dle podmínek stanovených smlouvou s Heimstaden Czech, s.r.o. o vzájemné součinnosti při pronájmu bytů zaměstnancům.

6.2. Podpora rodin s dětmi

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno osamělým ženám nebo mužům pečujícím alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let v rozsahu jednoho dne v kalendářním čtvrtletí. Nevyčerpaný nárok se nepřevádí do dalšího čtvrtletí. Poslední nárok vzniká ve čtvrtletí, kdy dítě dosáhne věku 10 let. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání minimálně 5 pracovních dní předem. Zaměstnavatel je oprávněn volno neudělit, pakliže tomu brání vážné provozní důvody.

6.3. Podpora v tíživé životní situaci

Sociální výpomoc v případě úmrtí zaměstnance poskytne zaměstnavatel při dodržení obecně platných zásad a norem slušného chování manželce, manželovi nebo nezaopatřeným dětem formou jednorázového příspěvku k překlenutí tíživé životní situace až do celkové výše 10 000,- Kč. Konkrétní výše příspěvku bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a pozůstalým (manželkou, manželem nebo zákonným zástupcem nezaopatřených dětí).

7. Příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců

- 7.1. Zaměstnanci zařazení v rizikové pracovní kategorii III. nebo II. R pro vibrace a svalová zátěž mají nárok na příspěvek v maximální výši 1 500 Kč za rok na rehabilitaci rukou.
- 7.2. Účelem tohoto opatření je prevence před vznikem nemoci z povolání pro zátěž v tomto riziku. Příspěvek bude poskytnut zaměstnancům pouze formou úhrady za rehabilitaci sjednanému poskytovateli rehabilitace.
- 7.3. Příspěvek na rehabilitaci bude poskytnut formou rehabilitace či rekondičního pobytu u vybraného poskytovatele v rámci osobního volna, 1 x 3 roky maximální v hodnotě součtu ročních příspěvků. Konkrétní podmínky poskytování tohoto příspěvku budou stanoveny samostatným vnitřním předpisem.

8. Podpora Klubů seniorů

- 8.1. Zaměstnavatel poskytne Klubu seniorů při odborové organizaci, který sdružuje bývalé zaměstnance zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, příspěvek ve výši 35 000,- Kč ročně. Prostředky mohou být čerpány na činnost klubu seniorů, případně nepeněžitě odměny u příležitosti životních jubileí.
- 8.2. Klub seniorů je povinen předložit zaměstnavateli prostřednictvím odborové organizace vyúčtování čerpání prostředků do konce listopadu daného roku.

9. Příspěvek na kulturní a společenské akce

- 9.1 Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci jednorázový dar ve výši 140 000,- Kč na kalendářní rok ve splátkách nejpozději k 30.6. Příspěvek bude využit pro potřeby zaměstnanců na podporu financování kulturních, sportovních, vzdělávacích nebo sociálních aktivit. Odborová organizace předloží nejpozději do 31. ledna následujícího roku prokazatelné využití daru na tyto účely.

Část VIII

Mzdová oblast

V souladu se zněním ZP se smluvní strany dohodly:

1. **Obecná část**

- 1.1. Sjednaná pravidla pro stanovení mzdy za práci se vztahují na zaměstnance zaměstnavatele (dále jen „**zaměstnanec**“).
- 1.2. Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených platnou legislativou. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle KS nebo podle platné legislativy, je v této části neplatná.
- 1.3. O všech vnitřních mzdových předpisech bude odborová organizace spolurozhodovat. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování.
- 1.4. Mzda se sjednává, nebo stanovuje ve mzdovém výměru, popřípadě se sjednává v KS.
- 1.5. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.
- 1.6. Zvláštní skupinou zaměstnanců, kterých se netýkají následující ustanovení kolektivní smlouvy, jsou zaměstnanci, jejichž odměňování je postaveno na provizním systému.

2. **Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů**

- 2.1. Pro účely odměňování se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických povolání nebo technicko-administrativních funkcí (dále také TH zaměstnanci).
- 2.2. Zařazení zaměstnance do příslušné kategorie, povolání, funkce a tarifního stupně se provede tak, že konkrétní vykonávaná pracovní činnost, případně sjednaná práce, se porovná s příklady prací uvedenými v příslušném katalogu.

3. **Základní mzda**

- 3.1. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii a zaměstnancům, u kterých se používá hodinová mzda, se poskytuje základní mzda minimálně dle příslušného tarifního stupně a stupnice dle vykonávané práce.
- 3.2. TH zaměstnancům se poskytuje základní mzda formou individuální smluvní mzdy.
- 3.3. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době v rámci období, které přesahuje dobu kalendářního měsíce, se postupuje tak, že při nižším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci pouze poměrná část základní měsíční mzdy a při vyšším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení

v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci základní měsíční mzda zvýšená o její poměrnou část.

- 3.4. Mzda dle bodů 3.2 až 3.3 této části KS zaměstnanců zařazených v kategorii TH bude na mzdovém výměru rozdělena na pevnou složku a variabilní složku (osobní ohodnocení) zpravidla v poměru 80% / 20%, případně 70% / 30% u zaměstnanců s nastaveným měsíčním vyhodnocením ukazatelů na které je variabilní složka mzdy vázána.
- 3.5. V případě odlišného postupu stanovení mzdy od bodu 3.4. musí být důvody a stanovení mzdy předem projednány s odborovou organizací.
- 3.6. Variabilní složku mzdy může zaměstnavatel krátit, a to zejména v těchto případech:
- pokud zaměstnanec neplní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy
 - pokud zaměstnanec neplní pracovní příkazy a úkoly nadřízených zaměstnanců
 - pokud zaměstnanec neplní povinnosti dané pracovním zařazením a pracovní pozicí
 - pokud zaměstnanec poruší pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů
 - pokud zaměstnanec poruší pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů, kdy zaměstnanec hrubým způsobem poruší pracovní povinnosti nebo firemní legislativu (např. neomluvená absence, používání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti nebo v pracovní době, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, opakované neplnění pracovních povinností, majetkové a morální delikty na pracovišti porušující zájmy zaměstnavatele, apod.), může být variabilní složka krácena ve výši 100 % po projednání s odborovou organizací.

4. Smluvní mzda

- 4.1. U všech TH zaměstnanců lze uplatnit individuální podmínky odměňování formou smluvní mzdy za podmínek uvedených v KS.
- 4.2. U kategorie zaměstnanců D lze individuální podmínky odměňování uplatnit pouze ve výjimečných případech a v souladu s platným Katalogem kategorie D.
- 4.3. Smluvní mzda nesmí být nižší než mzda, která by zaměstnanci příslušela dle KS.

5. Minimální mzda

Při uplatňování minimální mzdy se postupuje dle platné legislativy (zákon o min.mzdě).

6. TARIFNÍ STUPNĚ

- 6.1. Smluvní strany se dohodly na mzdových tarifech pro kategorii zaměstnanců D následovně:

Tarifní stupeň	pro rok 2022
1.	98
2.	101,0
3.	105,0
4.	110,5
5.	115,5
6.	123,5
7.	131,5

- 6.2. Zaměstnavatel bude 1 x čtvrtletně poskytovat informace o vývoji PMV oddělené v kategorii „D“ a „THZ“ a to do 20. dne po skončení kalendářního čtvrtletí s podklady k výpočtu:
- počet odpracovaných hodin
 - objem mzdových prostředků
- 6.3. Pro vyhodnocení úpravy mezd v roce 2022 nebude využita srovnávací základna dle Přílohy č.2 kolektivní smlouvy.

7. Růst mezd

- 7.1. Smluvní strany se dohodly, že růst mezd bude pro léta 2022-2024 vyjednáán vždy pouze s platností na jeden rok (2022, 2023, 2024)

7.2. Navýšení mezd pro rok 2022 bude provedeno dle níže uvedených pravidel:

- Navýšení 4 % plošně všem zaměstnancům;
 - „TH“ zaměstnanci 4 % navýšení základní mzdy,
 - „D“ profese navýšení tarifů platných v roce 2021 formou 4 % (navýšení výkonnostní odměny bylo zahrnuto do tarifního stupně)
- Navýšení 1 % formou mimořádné odměny ve mzdě za prosinec 2021 z objemu mzdových prostředků za rok 2021 (mimo odměn, přesčasů a příplatků). Odměna bude vyplacena všem zaměstnancům ve stejné výši 3500,-Kč. Odměna nebude vyplacena managementu a zaměstnancům, kterým byl vyplacen individuální roční bonus (za prosinec 2021, nebo za leden 2022).
- Navýšení 1 % formou mimořádné odměny ve mzdě za listopad 2022, za předpokladu, že bude splněn hospodářský výsledek společnosti za I. až XI. 2022 ve vazbě na obrát a obsazenost. V případě, že 1 z ukazatelů nebude splněn, tak jednorázová odměna bude vyplacena ve výši 50 %.

8. Výkonnostní odměny

- 8.1. Výkonnostní odměny jsou založené na splnění výkonnostních ukazatelů (KPI) se vztahem na plnění jednotlivých ukazatelů.
- 8.2. Ukazatele hmotné zainteresovanosti (úkoly) stanoví ředitel společnosti a vedoucí příslušného organizačního útvaru, a to podle stanovených cílů společnosti a případně potřeby pro jednotlivé zaměstnance, organizační jednotky (kolektivy). Úkoly pro poskytování kolektivních výkonnostních odměn budou voleny takové, aby bylo možno objektivně vyhodnotit nebo vzájemně porovnat výkon práce každého jednotlivého zaměstnance v hodnoceném období. Je nutno je vázat na kvantitu a kvalitu provedené práce, hospodárnost, iniciativu, dodržování termínů práce a plnění stanovených cílů a priorit.
- 8.3. Výkonnostní ukazatele se stanovují na období 1 roku formou interního předpisu.
- 8.4. V případě neplnění hospodářského výsledku jsou výkonnostní odměny sníženy o část vázanou na splnění hospodářského výsledku.
- 8.5. Výkonnostní odměny (motivační ukazatele) pro zaměstnance kategorie „D“ budou stanoveny formou interního předpisu po projednání a schválení odborovou organizací.
- 8.6. V případě dosažení mimořádně pozitivního hospodářského výsledku může ředitel společnosti rozhodnout o vyplacení mimořádných odměn či benefitů.

9. Mzda za práci přesčas

- 9.1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.

10. Mzda a náhrada mzdy za svátek

- 10.1. Svátkem pro mzdové účely se rozumí státní svátky a ostatní dny pracovního klidu ve smyslu zákona o státních svátcích, o významných dnech a pracovního klidu v platném znění.
- 10.2. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- 10.3. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

11. Příplatky za práci

- 11.1. Příplatek za práci o sobotách a nedělích
Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek (zvýhodnění) ve výši dle zákoníku práce 10% průměrného výdělku.
- 11.2. Příplatek za práci v noci
Noční směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 22 a 6. hodinou. Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.
- 11.3. Pracovní pohotovost
Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle této KS ve výši 17 % průměrného hodinového výdělku.
- 11.4. Příplatek za práci ve výškách
Zaměstnanec má nárok na příplatek ve výši 10,- Kč/hodinu, na pracovištích, kde povaha práce vylučuje použití prostředků kolektivní ochrany nebo kde není použití prostředků kolektivní ochrany s ohledem na povahu, předpokládaný rozsah a dobu trvání práce a počet dotčených zaměstnanců účelné nebo s ohledem na bezpečnost zaměstnance dostatečné, a proto zaměstnanec pro zajištění bezpečnosti musí použít osobní ochranné prostředky proti pádu.

Zaměstnanci vzniká nárok na příplatek, jestliže:

- pracuje na pracovišti, které leží ve výšce nad 1,5 m nad okolní úrovní nebo pokud pod ním volná hloubka přesahuje 1,5m,
- pracuje na pracovišti o libovolné výšce nad vodou nebo nad látkami ohrožujícími v případě pádu život nebo zdraví osob např. popálením, akutní otravou, zadušením apod.
- pracuje na souvislé ploše – střeše, jejíž sklon od vodorovné osy je větší než 10 stupňů, kde nebylo použito prostředků kolektivní ochrany nebo při práci

na okraji souvislé plochy – střechy, jejíž sklon od vodorovné osy je menší než 10 stupňů, kde není možno použít prostředků kolektivní ochrany,

- pracuje ve výškách v omezeném pracovním prostoru nebo při vynucených polohách těla (např. na stožárech, žebřících, klecích, vsutých lešeních, zdvižných plošinách apod.) ve výšce nad 5 metrů od pevného podlaží, při výjimečné práci na potrubí bez lávek a při práci ve vynucených polohách bez pracovních plošin, se světlou podchodzí výškou větší než 2 m.

11.5. Odměna za dozor při svařování a po ukončení svařování

Požární dozor vykonává pracovník k tomu předem určený s písemně stanovenými právy a povinnostmi při tomto dozoru. Před zahájením svařování vyhodnotí podmínky požární bezpečnosti v prostorech svařování a přilehlých prostorech, zda se nejedná o svařování vyžadující zvláštní požárně bezpečnostní opatření. Po skončení svařování, vyžadujícího zvláštní požárně bezpečnostní opatření, zkontroluje požární bezpečnost svářečského pracoviště i přilehlých prostorů a dále provádí požární dozor ve stanovených intervalech. Nejkratší doba požárního dozoru je 8 hodin. Za provedení dozoru po ukončení svařování náleží pracovníkovi odměna ve výši 200,- Kč/8 hodin.

11.6. Příplatek za zastupování

Zastupuje-li zaměstnanec na základě písemného pověření vedoucího útvaru souběžně s výkonem své práce v plném rozsahu jiného zaměstnance, který dočasně nevykonává svou funkci (např. pro nemoc apod.), přísluší mu příplatek ve výši rozdílu mzdy zastupovaného a zastupujícího, vždy však nejméně 1 700,- Kč, a to i případech, že zaměstnanec zastupuje zaměstnance s nižší mzdou a to po schválení personálním ředitelem.

Příplatek se přiznává až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců od prvního zastupování. Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené.

Příplatek za zástup zaměstnance pak lze poskytnout i v případech, kdy práce chybějícího zaměstnance je rozdělena mezi více zaměstnanců.

11.7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci ve výši 10% částky, kterou stanoví příslušné právní předpisy jako základní sazbu minimální mzdy, za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby pobytu v průběhu směny se počítají. Při posuzování konkrétních případů se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů

Jedná se především o následující:

- hluk (např. při použití vrtací a bourací kladivo, drážkovačka, úhlová bruska)
- vibrace (např. při použití vrtací a bourací kladivo, combi kladivo, drážkovačka, úhlová bruska, přímočará pila)
- zvýšená koncentrace prachu (např. drážkování, bourací práce, demontáže vestavěných skříní)
- práce spojené s mikrobiologickým rizikem (např. práce spojené s čištěním žump, kanálových jímek a vpustí nebo průlezových kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetření; práce spojené se stěhováním nebo úklidem zamořených prostor po nemocném infekční chorobou, bezdomovci, zemřelém a podobných případech)

Další příklady vymezení ztíženého pracovního prostředí pro stanovení příplatku jsou uvedené v Příloze č. 2 této KS.

11.8. Příplatek za vedení

Zaměstnancům zařazeným v dělnické profesi za vedení týmu, kdy organizuje, řídí a kontroluje práci jiných zaměstnanců a dává jim k práci závazné pokyny, na základě pověření vedením týmu/skupiny, má nárok na příplatek ve výši 13,- Kč na hodinu, za podmínek:

- písemné pověření předané zaměstnanci
- řízení minimálně 5 zaměstnanců
- řádného plnění povinností spojených s vedením týmu

11.9. Příplatek za vedení dispečinku Havarijní služby

Za řízení dispečinku Havarijní služby (hlavní dispečer – stanoveno měsíčně rozpisem HS) a koordinaci všech dělníků zajišťujících odstranění havarijního stavu vždy v rámci ranní směny pracovního dne (pondělí–pátek), náleží zaměstnanci příplatek ve výši 16,-Kč na hodinu.

11.10. Příplatek za zaškolování

- Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním žáka (žáků) nebo studenta (studentů) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování.
- Výše příplatku je stanovena ve výši 30,-Kč za každou započatou hodinu zaškolování.
- Tento příplatek nenáleží zaměstnancům, u nichž je zaškolování zaměstnanců (žáků, studentů) součástí pracovní náplně.

12. Mzda při výkonu jiné práce, náhrada mzdy ve zvláštních případech

12.1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, z důvodu:

- a) ohrožení nemocí z povolání,
- b) karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem,
- c) odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků,
- d) prostoje, který zaměstnanec nezavinil nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

Po dobu převedení přísluší zaměstnanci ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

Prostojem se rozumí případ, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (např. neposkytnutím OOPP ve smyslu ZP). V případě ohrožení nemocí z povolání přísluší doplatek i tehdy, přejde-li zaměstnanec k jinému zaměstnavateli, protože pro něj dosavadní zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci. Doplatek poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho zaměstnává v době, po kterou doplatek přísluší; vyplacený doplatek tomuto zaměstnavateli uhradí zaměstnavatel, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.

12.2. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

12.3. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami

(prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

- 12.4. Vyrobit-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací, nebo při nekvalitně provedené službě, jejíž provedení lze s ohledem na místo a čas napravit.
- 12.5. Jestliže zaměstnavatel, který je povinen poskytovat náhradu, prokáže, že postižený dosahuje ze své viny v zaměstnání po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání, průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

13. Účast na odborném školení

Za dobu účasti na odborném školení nařízeném zaměstnavatelem za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě dle příslušného ustanovení zákoníku práce přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku.

14. Splatnost mzdy

- 14.1. Mzda je splatná nejpozději do 15. dne následujícího měsíce, případně dle dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 14.2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.
- 14.3. Zaměstnancům s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen ČNB kurz devizového trhu nebo přepočítací poměr.
- 14.4. Mzda se vyplácí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.
- 14.5. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný, či elektronický doklad, obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 14.6. Vyúčtování mzdy může být se souhlasem zaměstnance předáváno e-mailovou poštou.
- 14.7. Výplatní termíny pro rok 2022:

- 13.1.
- 14.2.
- 14.3.
- 13.4.
- 13.5.
- 13.6.
- 14.7.
- 12.8.
- 14.9.
- 13.10.
- 14.11.
- 13.12.

Část IX

Závěrečná ustanovení

1. Změnu KS lze provést po vzájemné dohodě pouze písemnou formou.
2. Závazné výklady této KS lze vydávat pouze písemnou formou v dohodě obou smluvních stran.
3. Případné spory budou řešeny v první fázi v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborové organizace ve lhůtě do jednoho týdne od vzniku sporu. V případě neúspěšnosti tohoto jednání se bude postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání.
4. Jednání dohodovací komise se řídí těmito zásadami:
 - a) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
 - b) cílem jednání je pomoci smluvním stranám nalézt smírné řešení sporu,
 - c) komise zpracuje pro smluvní strany návrh na řešení sporu,
 - d) nebude-li smluvními stranami návrh na řešení sporu akceptován do 7 pracovních dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
 - e) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu ve smyslu platné legislativy, prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.
5. Stížnosti zaměstnanců na porušení KS, ke kterému došlo v individuálním případě ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, je třeba řešit bezodkladně a co nejdříve zdroji vzniku stížnosti.
 - 5.1. Při řešení stížnosti bude dodržen tento postup:
 - a) stížnost bude projednána především na úrovni přímého nadřízeného zaměstnance za účasti zástupce odborů,
 - b) pokud na této úrovni nedojde k vyřešení věci do tří pracovních dnů od podání stížnosti, bude stížnost předána k řešení řediteli společnosti,
 - c) stížnost projedná komise složená ze dvou zástupců vedení Heimstaden s.r.o. a dvou zástupců odborové organizace za účasti stěžovatele. Z jednání komise bude pořízen zápis, který bude obsahovat závěr z jednání a bude podepsán všemi účastníky,
 - d) v případě, že nedojde k dohodě o řešení stížnosti do 10 kalendářních dnů od podání stížnosti, může kdokoliv z účastníků požádat o svolání dohodovací komise
 - 5.2. Obě strany jsou povinny uvést všechny známé skutečnosti týkající se předmětu stížnosti a rovněž doložit případné písemné podklady mající vztah k projednané věci.
6. Kontrola plnění této KS bude prováděna společně, ročně písemnou formou. O výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením. Součástí této kontroly bude návrh na řešení případných neplnění KS.
 - 6.1. Společné jednání ke kontrole plnění KS se uskuteční do 7 pracovních dnů od doručení výzvy druhé straně.
 - 6.2. Nedoje-li do 15 kalendářních dnů od doručení výzvy k provedení kontroly k dohodě ohledně návrhu na řešení případných neplnění KS, může kterákoliv strana požádat o svolání dohodovací komise. Dohodovací komise v tomto případě bude jednat do sedmi dnů od doručení výzvy druhé straně.

7. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
8. Obě smluvní strany se dohodly, že budou dle svých možností a kompetencí vytvářet prostor pro plnění KS.
9. Tato KS a její plnění se na straně odborového orgánu vztahuje na základní odborovou organizaci ZO HEIMSTADEN
10. Kontrola plnění této KS bude prováděna společně, ročně písemnou formou. O výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením. Součástí této kontroly bude návrh na řešení případných neplnění KS.
11. Společné jednání ke kontrole plnění KS se uskuteční do 7 pracovních dnů od doručení výzvy druhé straně.
12. Nedojde-li do 15 kalendářních dnů od doručení výzvy k provedení kontroly k dohodě ohledně návrhu na řešení případných neplnění KS, může kterákoliv strana požádat o svolání dohádovací komise. Dohádovací komise v tomto případě bude jednat do tří dnů od doručení výzvy druhé straně.

Použité zkratky :

HST	Heimstaden, s.r.o.
HSG	Heimstaden Group
KS	Kolektivní smlouva
ZP	Zákoník práce
PMV	Průměrný měsíční výdělek
THZ	Technickohospodářský zaměstnanec
D	Dělníci
ZdP	Zdravotní postižení
ZV	Závodní výbor
DV	Dílenský výbor
DIBP	Dílenský inspektor bezpečnosti práce
ZIBP	Závodní inspektor bezpečnosti práce
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
OS PHGN	Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
BHP/BOZP	Bezpečnost a hygiena práce, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PO	Požární ochrana
OOPP	Osobní ochranné pracovní pomůcky /prostředky/
PLS	Pracovní lékařská služba
PZP	Pracovní lékařská zdravotní prohlídka
ČNB	Česká národní banka
MD, RD	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená
OČR	Ošetřování člena rodiny

Výklad některých pojmů:

Průměrný hodinový výdělek - průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

Hrubé porušení pracovních povinností nebo firemní legislativy - závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které umožňuje samo o sobě dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52, písmeno g) Zákoníku práce.

Manažery se pro účely této Kolektivní smlouvy rozumí jednatele a zaměstnanci na 1-3 úrovni

Příloha 1

Výpočet srovnávací základny

1. Vývoj mezd se posuzuje porovnáním dosaženého PMV v daném kalendářním roce se srovnávací základnou roku předcházejícího. Do výpočtu srovnávací základny nevstupují manažeři společnosti (vedení společnosti) a zaměstnanci odměňování jiným způsobem (např. provizním systémem).
2. Srovnávací základna pro hodnocení růstu PMV se stanoví:

Příklad:

$$\text{Srovnávací základna} = \frac{(\text{PMV D za rok 2021}) \times (\text{PEP D za rok 2022}) + (\text{PMV THZ za rok 2021}) \times (\text{PEP THZ za rok 2022})}{\text{PEP D za rok 2021} + (\text{PEP THZ za rok 2022})}$$

Zkratky

PMV průměrný měsíční výdělek pro účely výpočtu srovnávací základny PEP
průměrný evidenční počet zaměstnanců dle kategorie

D dělníci, zaměstnanci odměňování tarifní mzdou

THZ technickohospodářští zaměstnanci odměňování smluvní mzdou

3. Výpočet průměrného měsíčního výdělku pro účely srovnávací se provede dle následujícího vzorce:

$$\text{PMV} = \text{MP} - \text{OON} / \text{PEPZ}$$

Zkratky

PMV průměrný měsíční výdělek pro účely výpočtu srovnávací základny

MP mzdové prostředky

OON ostatní osobní náklady

PEPZ průměrný evidenční počet zaměstnanců

4. Do mzdových prostředků se zahrnují tyto složky mezd, které se počítají kumulativně od počátku roku:
 - Základní mzda (hodinová, měsíční) - tzv. pevná složka mzdy a variabilní složka mzdy
 - Příplatky - za noční, odpolední, za svátek, sobotu a neděli, ostatní
 - Náhrady za státem uznávané svátky, za dovolenou, za zákonem uznávané důvody, placené volno – lékař atd.
 - Všechny mimořádné odměny např. firemní odměny, samostatné prémie, mimořádné prémie, výkonnostní odměny, roční odměny a bonusy (motivační odměny, odměny KPI) apod.
5. Do položky ostatní osobní náklady se zahrnují tyto složky mezd:
 - Odstupné
 - Dohoda o pracovní činnosti
 - Dohoda o provedení práce
 - Úhrada nařízené lékařské prohlídky
 - Náhrada cestovních výdajů včetně stravného

Příloha 2

Další ztěžující vlivy a příklady výrob, provozů a činností s možným výskytem zdraví škodlivého pracovního prostředí na pracovištích společnosti pro stanovení příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- a) Chemické škodliviny
 - Pobyty v akumulátorovnách
 - b) Používání chemických přípravků a látek
 - Nátěry, postřiky a přípravky, které jsou klasifikovány jako jedy, zařazené do skupiny zvlášť nebezpečných nebo ostatních jedů
 - Lepení PVC
 - Nátěry oken, dveří a jiné
 - c) Práce s plastickými popř. dalšími obdobnými hmotami
 - Izolační práce s tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorách
 - Nanášení a úprava polyesterových laminátových izolací stříkáním v uzavřených prostorách
 - d) Svářečské práce
 - Svařování v uzavřených prostorách, ve vynucených polohách, a ve výškách.
 - e) Vibrace
 - Bourací práce s použitím pneumatických nástrojů a následné úklidové práce
 - Vrtací práce většího rozsahu (vrtačka s příklepem v uzavřeném prostoru)
 - f) Kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem
 - g) Infekce s rizikem profesionálního onemocnění
 - Práce s blíže nedefinovaným infekčním prostředím s výskytem zpravidla jen podmíněných patogenů, práce v odpuzujícím prostředí
 - h) Jiné ztěžující vlivy
 - Práce na pracovištích, kde je překročená nejvyšší přípustná ekvivalentní hladina hluku
 - Manipulace s louhem při čištění odpadů apod.
 - Odstraňování sutin s obsahem oxidu křemičitého nebo azbestu
1. Společná ustanovení
- Příplatek se poskytuje za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby pobytu v průběhu směny se sčítají.
 - Při posuzování konkrétních případů se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů
 - Ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná; hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným odchylkám a havarijním stavům
2. Výklad pojmů
- Za uzavřené prostory se považují prostory, které nemají přímé větrání, takže koncentrace škodlivin je obvykle zvýšená a jejich odvádění z pracoviště je ztížené a technicky obtížné.