



Kolektivní smlouva 2017

Smluvní strany:

LOM PRAHA s.p. se sídlem Tiskařská 270/8, 108 00 Praha 10, Malešice, IČ 00000515, zapsaný v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl ALX, vložka 283, jednající ředitelem podniku Ing. Romanem Planičkou (dále jen „zaměstnavatel“)
na straně jedné

a

Základní organizace ČMOSA
se sídlem Tiskařská 270/8, 108 00 Praha 10, Malešice, IČ 63828944,
zastoupená Milanem Hruškou – předsedou ZV ZO

Základní organizace ČMOSA
se sídlem Toužimská 583/24, 197 00 Praha 9, Kbely, IČ 40614611,
zastoupená Miroslavem Adamcem – předsedou ZV ZO

Základní organizace ČMOSA Centrum leteckého výcviku
se sídlem Tiskařská 270/8, 108 00 Praha 10, Malešice IČ 05498562
zastoupená Ing. Jiřím Šumpíkem – předsedou ZV ZO

Základní organizace ČMOSA Letiště Přerov
se sídlem Na letišti 406/147, 750 02 Bochoř, IČ 05469864,
zastoupená Michalem Krejčířikem – předsedou ZV ZO

(dále jen „odborové organizace“)
na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu.

Obsah

I.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	4
1.	Předmět a závaznost kolektivní smlouvy	4
2.	Započítávání dob	4
II.	KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI	6
1.	Obecná ustanovení.....	6
2.	Zastupování zaměstnanců.....	6
3.	Zajištění podmínek pro činnost odborových organizací.....	7
4.	Závazky odborových organizací.....	8
5.	Právo na informace	9
6.	Projednávání	10
7.	Spolurozhodování	11
III.	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	12
1.	Základní ustanovení.....	12
2.	Zaokrouhlování odpracované doby	14
3.	Tarifní mzdy	15
4.	Výplatní termín.....	15
5.	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....	15
6.	Mzda a příplatek za práci přesčas	15
7.	Mzda a příplatek za noční práci.....	15
8.	Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli	16
9.	Mzda a příplatek za odpolední směnu	16
10.	Průměrný výdělek pro pracovní právní účely	16
11.	Odchodné.....	18
IV.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	20
1.	Základní ustanovení.....	20
2.	Rovné zacházení, zákaz diskriminace	20
3.	Vznik pracovního poměru	20
4.	Seznamovací povinnost	21
5.	Projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.....	21
6.	Odstupné.....	21
7.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	22
8.	Převedení zaměstnance na jinou práci.....	22
9.	Překážky na straně zaměstnavatele.....	23
10.	Částečná nezaměstnanost	23
11.	Kurzarbeit	23

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

12.	Dovolená.....	23
13.	Pracovní volno při některých důležitých osobních překážkách v práci	24
14.	Pracovní volno pro zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku.....	25
15.	Pracovní doba	25
16.	Práce přesčas.....	25
17.	Noční práce.....	26
18.	Kvalifikace.....	26
19.	Pracovní řád	26
20.	Cestovní náhrady	27
V.	SOCIÁLNÍ OBLAST.....	28
1.	Fond kulturních a sociálních potřeb	28
2.	Dary při životních výročích	28
3.	Příspěvky na společenské, kulturní, sportovní a tělovýchovné akce a zájezdy.....	28
4.	Zdravotní péče	29
5.	Péče o důchodce podniku	29
6.	Rekreační pobyty	29
7.	Příspěvek na rekreaci zaměstnance	29
8.	Příspěvek na rekreaci dítěte zaměstnance.....	30
9.	Společná ustanovení k příspěvkům na rekreaci.....	30
10.	Příspěvek na oběd.....	31
11.	Sociální výpomoci a půjčky	32
12.	Půjčky na bytové účely.....	32
13.	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	33
14.	Úrazové pojištění.....	33
VI.	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ.....	35
1.	Základní ustanovení.....	35
2.	Opatření BOZP a opatření k ochraně životního prostředí	35
3.	Náhrady škod při pracovních úrazech a nemocích z povolání	36
VII.	PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM.....	37
1.	Předcházení sporům.....	37
2.	Řešení sporů	37
3.	Řešení kolektivních sporů	37
VIII.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	38

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Předmět a závaznost kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (dále též „LOM PRAHA s.p.“) a vzájemné závazky smluvních stran této KS.
- 2) KS je závazná pro smluvní strany a vztahuje se na všechny zaměstnance, tedy i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Práva, která vznikla z této KS jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva z pracovního poměru. Tato smlouva je závazná pro strany, které ji uzavřely, i pro jejich případné právní nástupce.

2. Započítávání dob

- 1) Zaměstnanci LOM PRAHA s.p. mají stejná práva a povinnosti dle ustanovení této KS, pokud není dále dohodnuto jinak. Zejména nesmí být dotčena práva na plnění z Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“). Do doby trvání pracovního poměru k LOM PRAHA s.p. se pro účely plnění podle této KS, včetně plnění z FKSP, započítává i doba, po kterou trval pracovní poměr zaměstnance k Leteckým opravám Kbely, státnímu podniku, před jeho zánikem¹⁾, a k VTÚLaPVO, p. o. před jejím zrušením²⁾. Vždy se však započítává pouze pracovní poměr k těmto organizacím, který trval ke dni jejich zániku (zrušení) a který se dnem následujícím po jejich zániku (zrušení) stal pracovním poměrem k LOM PRAHA s.p. (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Jestliže pracovní poměr zaměstnance vznikl na základě pracovní smlouvy uzavřené s některým z předchůdců organizací uvedených v tomto odstavci a zaměstnanec byl na základě této původní pracovní smlouvy v pracovním poměru k některé z výše uvedených organizací a je v současné době podle této smlouvy v pracovním poměru k LOM PRAHA s.p., započítává se celá tato doba (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Takto započtená doba se použije pro účely poskytování odstupného a odchodného podle této KS.
- 2) Pro účely poskytování ostatních plnění podle této KS se použije doba započtená podle odst. 1 tohoto článku. K této době se připočítá ještě doba odpracovaná v předchozích a následných pracovních poměrech, pokud se jednalo o pracovní poměry k organizacím uvedeným v odst. 1 tohoto článku a pokud tyto pracovní poměry na sebe bezprostředně navazovaly.

¹⁾ Na základě Rozhodnutí ministra obrany ze dne 27.2.2003 č.j. 50513-18/2003-8201 došlo ke sloučení Leteckých oprav Kbely, s. p. s LOM PRAHA s.p. Jména Leteckých oprav Kbely, s. p. včetně veškerých závazků i práv a povinností z pracovněprávních vztahů přešlo na LOM PRAHA s.p.

²⁾ Na základě Rozhodnutí ministra obrany ze dne 17.6.2003 č.j. 50512/85/2002-8201 došlo ke zrušení VTÚLaPVO p.o. a převedení jeho úkolů na LOM PRAHA s.p. a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 249 a násl. zákoníku práce.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

- 3) V ostatních případech započítávání dob může, na žádost zaměstnance, udělit výjimku ředitel podniku, který dále stanoví i rozsah výjimky.

II. KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

1. Obecná ustanovení

- 1) Smluvní strany se zavazují postupovat v souladu se zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání a souvisejícími právními předpisy.
- 2) Příslušnými odborovými organizacemi pro kolektivní vyjednávání jsou základní organizace ČMOSA působící v LOM PRAHA s.p., které uzavřely tuto KS. Předsedové, členové výborů a jiní členové těchto odborových organizací, kteří byli v souladu se stanovami odborových organizací určeni ke kolektivnímu vyjednávání (včetně kontroly plnění KS), mají stejná práva a povinnosti.
- 3) Smluvní strany si mohou vzájemně vyžádat účast zástupce druhé strany na svém jednání.
- 4) Odborová organizace umožní řediteli podniku nebo jeho zástupci účast na svém jednání, pokud o to požádá.
- 5) Komunikace mezi oběma stranami o důležitých záležitostech (informace, náměty k projednání a k odsouhlasení) se bude vést přednostně písemnou formou. Jedenkrát měsíčně bude pravidelné jednání mezi ředitelem podniku nebo jím pověřeným zaměstnancem a zástupci odborových organizací. Na požádání jedné ze stran může být svoláno jednání i mimo tyto pravidelné termíny. Z každého jednání bude vyhotoven písemný zápis vzájemně odsouhlasený.
- 6) Odborová organizace má právo používat pro uplatnění svých práv po předchozím projednání s ředitelem podniku i nezávislou expertní činnost v oblastech, neovlivňujících hlavní obchodní a hospodářské zájmy LOM PRAHA s.p., přičemž expertní činnost bude hrazena z prostředků odborových organizací. Zaměstnavatel umožní přístup členům a zaměstnancům vyšších odborových orgánů a expertům, které si pozve odborová organizace, za stejných podmínek jako návštěvníkům zaměstnavatele. Za bezpečnost návštěvy při pohybu v areálu LOM PRAHA s.p. zodpovídá příslušná odborová organizace.
- 7) Smluvní strana, která nebude plnit KS, bude neprodleně informovat druhou smluvní stranu o způsobu nápravy.

2. Zastupování zaměstnanců

- 1) Odborové organizace jsou povinné hájit a zastupovat oprávněné zájmy všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou odborově organizováni.

3. Zajištění podmínek pro činnost odborových organizací

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborovým organizacím na svůj náklad místnosti s nezbytným vybavením tj. počítačem, tiskárnou a připojením na počítačovou síť LOM, včetně internetu, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a umožnit jim používat zasedací místnosti. Odborové organizace mají k dispozici:

XXX

- 2) Zaměstnavatel se dále zavazuje:
- a) na písemný požadavek odborové organizace provádět měsíční srážky ze mzdy zaměstnance, který je členem odborové organizace, ve výši 1 % jako členský příspěvek odborové organizaci, pokud odborová organizace v požadavku sdělí, že sjednala se zaměstnancem jeho souhlas s prováděním srážek;
 - b) poukazovat měsíční srážky odborářských příspěvků na příslušná konta odborových organizací;
 - c) na písemný požadavek odborové organizace provádět měsíční srážky ze mzdy v dohodnuté částce na úhradu půjček poskytnutých z prostředků odborové organizace členům odborové organizace, pokud odborová organizace v žádosti sdělí, že sjednala se zaměstnancem jeho souhlas s prováděním srážek;
 - d) provádět měsíční srážky ze mzdy na splátky půjček poskytnutých zaměstnancům z prostředků FKSP;
 - e) předat jednotlivým členům odborových organizací údaj o výši částky, která jim byla za kalendářní rok sražena z mezd jako členský příspěvek odborové organizaci, popřípadě jiným vhodným způsobem zajistit potvrzení výše jejich členských příspěvků zaplacených odborové organizaci pro účely daňového vyrovnání;
 - f) poskytnout zaměstnancům vykonávajícím funkci člena závodního výboru odborové organizace (mimo funkce předsedy a zástupce předsedy závodního výboru odborové organizace) pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu této funkce v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 37,5 hod. za rok;
 - g) poskytnout zaměstnancům vykonávajícím funkci člena vyššího odborového orgánu pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na jednáních tohoto orgánu v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 100 hod. za rok;
 - h) poskytnout předsedům a zástupcům předsedů odborových organizací (mimo předsedy odborové organizace se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice) pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jejich funkcí, včetně jejich případné účasti na jednáních vyššího odborového orgánu nebo na školeních, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 25 hod. v průměru měsíčně;
 - i) poskytnout zaměstnancům vykonávajícím funkci člena komise BOZP při závodním výboru odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na odborných školeních v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody;
 - j) poskytnout předsedovi odborové organizace – vedoucímu sociálního programu, se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice pracovní volno s náhradou mzdy k

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

výkonu jeho funkce, včetně jeho případné účasti na jednáních vyššího odborového orgánu nebo na školeních, v rozsahu poloviny pracovního úvazku. Náhradu mzdy v rozsahu poloviny pracovního úvazku vyplacenou předsedovi bude tato odborová organizace zaměstnavateli hradit;

- k) poskytnout odborové organizaci se sídlem Toužimská 583/24, Praha 9, Kbely sociálního pracovníka formou dohody o pracovní činnosti pro výkon odborových činností. Odměnu v rozsahu poloviny skutečně odpracovaných hodin vyplacenou tomuto sociálnímu pracovníkovi odborové organizace bude tato odborová organizace zaměstnavateli hradit;
- l) nepožadovat od odborových organizací refundaci alikvotních částí příspěvků na penzijní připojištění a na životní pojištění odpovídajících době, po kterou měli zaměstnanci pracovní volno z důvodů uvedených pod písm. f) až k) tohoto odstavce;
- m) odvádět pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za zaměstnance uvolněné pro výkon odborových činností (podle ustanovení pod písm. f) až k) tohoto odstavce) a nepožadovat na příslušné odborové organizaci úhradu (refundaci) tohoto pojistného (jedná se o odvod pojistného za zaměstnavatele, nikoliv za zaměstnance)
- n) umožnit členovi odborové organizace vykonávajícímu pro odborovou organizaci činnosti podle ustanovení pod písm. j) a k) tohoto odstavce, který není zaměstnancem podniku, vstup do podniku (identifikační průkaz a kartu COTAG).

4. Závazky odborových organizací

- 1) Odborové organizace se zavazují:
 - a) pracovat s informacemi o osobních údajích zaměstnanců, které získají podle ustanovení této KS, v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů;
 - b) neprodleně písemně oznamovat zaměstnavateli den ukončení členství zaměstnance v odborové organizaci, popřípadě den, ke kterému zaměstnanec přešel k jiné odborové organizaci působící v LOM PRAHA s.p.;
 - c) do 31. ledna písemně oznámit zaměstnavateli jména všech členů jednotlivých odborových organizací a jména a funkce členů závodních výborů a dalších funkcionářů odborů, pro které bude odborová organizace v souladu s bodem 3. odst. 2) této části KS požadovat uvolnění;
 - d) neprodleně písemně oznamovat zaměstnavateli změny ve výkonu funkcí členů závodních výborů a dalších funkcionářů odborů, pro které bude odborová organizace v souladu s bodem 3. odst. 2) této části KS požadovat uvolnění;
 - e) nepožadovat uvolnění zaměstnanců vykonávajících odborové činnosti ve větším rozsahu, než který je uveden v bodu 3. odst. 2) této části KS;
 - f) předkládat zaměstnavateli požadavky na uvolnění těchto zaměstnanců nejméně 3 dny předem, jedná-li se o uvolnění v rozsahu jednoho a více dní;

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

- g) potvrzovat délku pracovního volna poskytnutého v souladu s bodem 3. odst. 2) písm. f) až k) této části KS;
 - h) aktivně se podílet (ve spolupráci s OS ČMOSA) na zachování sociálního smíru u zaměstnavatele za předpokladu, že budou z jeho strany dodržována a plněna ustanovení této KS;
 - i) zajistit, aby se člen odborové organizace vykonávající pro odborovou organizaci činnosti podle bodu 3., odst. 2), písm. j) a k) této části kolektivní smlouvy, který není zaměstnancem podniku, před zahájením činnosti zúčastnil školení o bezpečnosti práce.
- 2) Odborové organizace se dále zavazují, že jejich členové, kteří se budou účastnit kolektivního vyjednávání včetně kontroly plnění KS, budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při těchto činnostech, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností a k porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

5. Právo na informace

- 1) Zaměstnanci mají právo na informace. Informování zaměstnanců je zajišťováno informováním odborových organizací na pravidelných jednáních s vedením LOM PRAHA s.p. nebo písemnými informacemi v dohodnutém rozsahu.
- 2) Zaměstnavatel informuje odborové organizace o:
- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji – pravidelně na každém jednání a písemně do 40 dnů po ukončení čtvrtletí; informaci rozdělit vždy podle jednotlivých divizí;
 - b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních – pravidelně na každém jednání;
 - c) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace – 1 x ročně nebo při přijetí nových opatření;
 - d) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou – průběžně, pokud existují zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kterým by bylo možné konkrétní místo na dobu neurčitou nabídnout;
 - e) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb. – v termínech podle části VI. této KS;
 - f) pravděpodobném hospodářském vývoji u zaměstnavatele – pravidelně na každém jednání;
 - g) zamýšlených strukturálních změnách u zaměstnavatele, jeho racionalizačních nebo organizačních opatřeních, opatřeních ovlivňujících zaměstnanost, zejména opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP – minimálně 3 týdny před uskutečněním opatření ovlivňujících zaměstnanost,

- pokud se dotknou 10 a více zaměstnanců, v případě hromadného propouštění informuje zaměstnavatel odborové organizace v termínech dle ZP;
- h) nejnovějším stavu a strukturu zaměstnanců, pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách – pravidelně současně s předáním informace podle písm. k) tohoto odstavce nebo při očekávané změně většího rozsahu;
 - i) převodu podle § 338 až 342 ZP a o případné změně dislokace organizačních jednotek podniku – při převodu a při očekávané změně dislokace;
 - j) hospodaření s FKSP - kompletní rekapitulace po lokalitách a položkách rozpočtu za uplynulé čtvrtletí a za uplynulý rok, dílčí zpráva o čerpání příspěvků na rekreaci a o odměnách při životních a pracovních výročích poskytovaných z FKSP za uplynulý měsíc;
 - k) vývoji průměrné mzdy podle jednotlivých kategorií pracovníků a lokalit - pravidelně vždy za uplynulé čtvrtletí a za pololetí a tři čtvrtletí běžného roku; do průměrné mzdy nezahrnovat přesčasové hodiny, nebo průměrnou mzdu stanovovat bez a s přesčasovými hodinami; zvláště pak vyčlenit údaje, které se týkají rozsahu práce zaměstnanců, na které se vztahují podmínky tzv. „částečné nezaměstnanosti“ tj. byli doma za 60% průměrného výdělku. Tento údaj uvádět v tabulce „přesčasových hodin a odměn“.
 - l) celkovém objemu mzdových prostředků vyplacených na mimořádné odměny podle lokalit za uplynulé čtvrtletí;
 - m) dalších skutečnostech, na kterých se smluvní strany dohodnou při společných zasedáních nebo jsou zakotveny v této KS.
- 3) Z výpočtu průměrné mzdy bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacený řediteli podniku a vedoucím organizačních jednotek podniku a odpovídající počet těchto manažerů; k 1. lednu běžného roku (nebo při případné změně) určit počty těchto pracovníků v jednotlivých lokalitách a počty písemně uvést do zápisu ze společného jednání.

6. Projednávání

- 1) Smluvní strany se dohodly na následujícím okruhu společně projednávaných záležitostí:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele;
 - b) zamýšlené strukturální změny u zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP, strany KS budou v této souvislosti projednávat organizační změny, které ve svých důsledcích povedou k ukončení pracovních poměrů 10 a více zaměstnanců;
 - c) nejnovější stav a struktura zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
 - d) převod podle § 338 až 342 ZP;
 - e) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb.;

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

- f) ekonomická situace zaměstnavatele;
- g) množství práce a pracovní tempo, tj. normování práce (§ 300);
- h) změny organizace práce;
- i) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
- j) systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- k) zavádění zásadní nové techniky a technologie mající vliv na potřebu nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a opatření ekologických;
- l) pracovní doba, hromadná dovolená.

Záměr provedení organizační změny, která ve svých důsledcích povede k ukončení pracovních poměrů 10 a více zaměstnanců, bude projednán na společném jednání smluvních stran, nejméně 7 kalendářních dnů předem. Předsedové odborových organizací budou v rámci projednávání informováni o počtech zaměstnanců (po profesích a lokalitách), kterých se organizační změna dotkne.

- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

7. Spolurozhodování

- 1) Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem:
 - a) o tvorbě a o čerpání FKSP (vyhláška č. 310/1995 Sb., viz §16 vyhlášky 114/2002 Sb.);
 - b) o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance;
 - c) ve všech ostatních případech, kdy je toto právo dáno právními předpisy nebo dalšími dohodami mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Základní ustanovení

- 1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- 2) Při odměňování zaměstnanců bude zaměstnavatel postupovat zejména podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), KS a POS 009 – Mzdového řádu (dále jen „POS 009“). Zaměstnavatel je zmocněn vydat úpravu stávající POS. Změna POS 009 nesmí být v rozporu s ustanoveními této KS, ledaže by úprava práv uvedená ve změně POS 009 byla ve prospěch zaměstnanců. Případné úpravě POS musí předcházet projednání s odborovými organizacemi.

- 3) K 1. 1. 2017 dojde k navýšení osobního ohodnocení. **XXX**

Osobní ohodnocení lze snížit nebo odebrat pouze za konkrétních podmínek. Důvodem ke snížení nebo odebrání osobního ohodnocení může být zejména:

- nedodržování technologických nebo pracovních postupů se současným dopadem na kvalitu prováděných prací z viny zaměstnance,
- snížená kvalita nebo intenzita práce z jiných, zaměstnancem zaviněných, důvodů,
- neplnění pracovních úkolů řádně a včas zaviněné zaměstnancem,
- nedodržování pracovní doby (pozdní příchody, opouštění pracoviště před skončením pracovní doby, neomluvená absence...),
- opakované porušování interních nařízení a směrnic,
- závažné problémy v chování zaměstnance.

Zaměstnanec bude informován o důvodech a výši odebrání osobního ohodnocení svým vedoucím.

Odvolačím orgánem v případě sporu, který nevyřeší nadřízený vedoucího zaměstnance, je pro zaměstnance Ř-LOM nebo VŘ. Odborová organizace bude informována o případech snížení nebo odebrání osobního ohodnocení.

K 1. 1. 2017 dojde k navýšení smluvních mezd. **XXX**

- 4) Ředitelé VOJ budou mít od 1. 1. 2017 na každý měsíc k dispozici částku na odměny ředitele VOJ, jejíž výše bude určována: **XXX** krát počet zaměstnanců k prvnímu dni kalendářního měsíce. Při rozdělování odměn bere Ř-VOJ v úvahu návrhy vedoucích příslušných oddělení/provozů.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

Při převodu celých nákladových míst nebo organizačních útvarů se limit pro příslušné VOJ upraví. Objem nevyčerpaných finančních prostředků na odměny se mezi tyto VOJ rozdělí podle poměru mezi počtem převáděných zaměstnanců a zaměstnanců nepřevedených.

Přidělené částky budou vypláceny zpravidla měsíčně. Všechny přidělené prostředky, za období leden až červen musí být vyplaceny nejpozději společně se mzdou za měsíc červen 2017, všechny přidělené prostředky za období červenec až prosinec musí být vyplaceny nejpozději se mzdou za měsíc prosinec 2017. Ř-VOJ informuje své přímé podřízené vedoucí zaměstnance o výplatě přidělených prostředků.

- 5) Další motivační složkou mzdového systému jsou odměny za výsledek hospodaření podniku. Výplata bude provedena v souladu s platným Mzdovým řádem.
- 6) **XXX**
- 7) Při pracovním výročí má zaměstnanec nárok na odměnu od zaměstnavatele. V závislosti na době trvání pracovního poměru k LOM PRAHA s.p. přísluší zaměstnanci odměna při pracovním výročí ve výši:

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

Doba trvání pracovního poměru k LOM PRAHA s.p.	Odměna
15 let	XXX
20 let	XXX
25 let	XXX
30 let	XXX
35 let	XXX
40 let	XXX
Za každých dalších 5 let trvání prac. poměru	XXX

Doba trvání pracovního poměru k LOM PRAHA s.p. se pro účely poskytování odměn započítává podle čl. I, bodu 2 odst. 2 této KS.

V den dosažení pracovního výročí musí pracovní poměr zaměstnance k LOM PRAHA s.p. trvat.

Odměny se vyplácí spolu s výplatou za měsíc, ve kterém zaměstnanec dosáhl pracovního výročí.

2. Zaokrouhlování odpracované doby

- 1) Pokud zaměstnanec v období, za které je mzda nebo její složky vypláceny, odpracuje zlomky hodin, přísluší mu za tyto zlomky hodin poměrná část mzdy nebo jejích složek stanovených, sjednaných nebo určených za hodinu práce. Odpracovaná doba se v jednotlivých dnech zaokrouhluje na čtvrt hodiny směrem dolů. Případné překročení přestávky v práci se nezaokrouhluje. Podrobnosti pro zpracování výkazu pracovní doby a zaokrouhlování odpracované doby stanoví zaměstnavatel ve vnitřním předpisu.

3. Tarifní mzdy

1) Tarifní mzdy se sjednávají v následující výši měsíčně:

Tarifní stupeň	Tarifní mzda (Kč)	
	Od	Do
1	XXX	XXX
2	XXX	XXX
3	XXX	XXX
4	XXX	XXX
5	XXX	XXX
6	XXX	XXX
7	XXX	XXX
8	XXX	XXX

4. Výplatní termín

1) Mzda je vyplácena v jednom termínu, a to třináctý den následujícího měsíce. Pokud výplatní termín připadne na svátek nebo den pracovního klidu, bude mzda vyplacena poslední pracovní den předcházející stanovenému termínu. Na žádost zaměstnance a za stejných podmínek je jeho mzda poukazována na jeho jeden účet u českého peněžního ústavu.

5. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **XXX** za hodinu. Příplatek náleží za práci zařazenou do kategorie rizika 2R, 3 a 4.

6. Mzda a příplatek za práci přesčas

1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši **XXX** průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

7. Mzda a příplatek za noční práci

1) Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **XXX** za hodinu.

8. Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli

- 1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **XXX** průměrného výdělku.

9. Mzda a příplatek za odpolední směnu

- 1) Práci v odpolední směně se rozumí práce v době od 13.00 do 22.00 hod.. Za práci v odpolední směně přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **XXX** za hodinu. Nárok na příplatek má zaměstnanec pouze v případě, že měl celou směnu stanovenou v době od 13.00 do 22.00 hod.

10. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

Průměrný výdělek

- 1) Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely je vypočítáván podle ustanovení Části třinácté hlavy XVIII. ZP v platném znění, za rozhodné období, kterým je předcházející kalendářní čtvrtletí. Při vzniku pracovního poměru v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
- 2) Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Dojde-li k zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda poskytnuta.
- 3) Jestliže je v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo její část, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část nebo části této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy odpovídající odpracované době.
- 4) Průměrný výdělek se zjišťuje vždy po výplatě mezd za poslední měsíc rozhodného období a použije se od prvního dne měsíce následujícího po rozhodném období.

Formy průměrného výdělku

- 1) Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek.
- 2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný rok má pro tento účel 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.
- 3) Má-li být uplatněn průměrný čistý měsíční výdělek, zjistí se z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Pravděpodobný výdělek

- 1) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Jeho výši určí mzdová účetní na základě přiznané tarifní mzdy nebo z výše sjednané smluvní mzdy. Je-li třeba určit průměrný hodinový výdělek pro pracovní právní účely, použije se k tomuto výpočtu průměrný počet hodin fondu pracovního času na jeden měsíc, tj. 163,05 hodin (při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodiny).

Výpočet pravděpodobného výdělku u zaměstnanců odměňovaných časovou měsíční mzdou

- 1) Zaměstnanci odměňovanému časovou měsíční mzdou se pravděpodobný průměrný výdělek vypočítá jako podíl součtu tarifní mzdy dle přiznaného tarifního stupně a přiznaného osobního hodnocení nebo smluvní mzdy a průměrného počtu hodin fondu prac. času na jeden měsíc dle předchozího odstavce. Takto vypočítaný průměr se používá pro výpočet náhrad mzdy po celé kalendářní čtvrtletí.

11. Odchodné

- 1) Pokud zaměstnavatel odvolá z pracovního místa vedoucího organizačního útvaru státního podniku a v souvislosti s tímto odvoláním dojde k ukončení pracovního poměru tohoto zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce danou v souladu s § 73a odst. 2, přísluší tomuto zaměstnanci odchodné ve výši nejméně:
 - a) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

- 2) Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 10 let, náleží odchodné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 20 let, náleží odchodné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odchodné dle prvního odstavce tohoto ustanovení zvýšené o **XXX** výdělek.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 10 let a současně skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odchodné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 20 let a současně skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odchodné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u LOM PRAHA s.p., pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Odchodné náleží také tehdy, pokud se vedoucí organizačního útvaru státního podniku pracovního místa vzdá, a to za stejných podmínek (tj. ukončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce v souladu s § 73a odst. 2).

- 3) Právo na odchodné podle ustanovení tohoto článku nevznikne zaměstnanci:
 - kterého zaměstnavatel odvolá z pracovního místa vedoucího organizačního útvaru státního podniku ve zkušební době a v souvislosti s tímto odvoláním dojde k ukončení pracovního poměru tohoto zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce danou v souladu s § 73a odst. 2

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

- který se vzdá pracovního místa vedoucího organizačního útvaru státního podniku ve zkušební době a v souvislosti s tímto vzdáním se dojde k ukončení pracovního poměru tohoto zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. c zákoníku práce danou v souladu s § 73a odst. 2
 - který má s LOM PRAHA s.p. uzavřenou individuální dohodu o odchodném.
- 4) Odchodné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy.
- 5) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat pro LOM PRAHA s.p. práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odchodného, je povinen LOM PRAHA s.p. vrátit odchodné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odchodného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1. Základní ustanovení

- 1) Obě strany shodně konstatují, že zaměstnanci, kteří nevykonávají dobře svoji práci nebo závažně porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, ohrožují tím i existenční jistoty ostatních zaměstnanců a prosperitu LOM PRAHA s.p. a je tedy v oboustranném zájmu je nezaměstnávat.

2. Rovné zacházení, zákaz diskriminace

- 1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- 2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.
- 3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

3. Vznik pracovního poměru

- 1) Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou, kterou zaměstnavatel povinně uzavírá se zaměstnancem při vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva musí obsahovat:
 - a) druh práce;
 - b) místo výkonu práce;
 - c) den nástupu do práce.
- 2) Zaměstnanec před zahájením výkonu práce musí obdržet mzdový výměr nebo dohodu o smluvní mzdě a popis pracovního místa.

- 3) Pracovní poměr vzniká také jmenováním. Všechna pracovní místa vedoucích organizačních útvarů podniku se obsazují v souladu se zákoníkem práce jmenováním.
- 4) Zaměstnanec je povinen se před vznikem pracovního poměru podrobit prohlídce zdravotního stavu.

4. Seznamovací povinnost

- 1) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy s pracovním řádem, mzdovým předpisem, KS, s politikou kvality, etickým kodexem a s právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s dalšími právními předpisy vztahujícími se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Zaměstnanec je povinen se s výše uvedenými dokumenty seznámit.

5. Projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru

- 1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací. Příslušnou odborovou organizací k projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení je základní organizace ČMOSA:
 - a) se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Malešice a ve zkušebnách motorů a dále pro všechny zaměstnance správních úseků bez ohledu na jejich pravidelné pracoviště;
 - b) se sídlem Toužimská 583/24, Praha 9, Kbely pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Kbely;
 - c) se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Pardubice (ČMOSA Centrum leteckého výcviku);
 - d) se sídlem Na letišti 406/147, Bochoř pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Přerov.

Odborové organizace se zavazují projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru do dvou pracovních dnů od jejího obdržení. V odůvodněných případech, např. výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce ve smyslu ustanovení § 73a odstavce 2, v návaznosti na vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, se odborové organizace zavazují projednat výpověď bezodkladně.

6. Odstupné

- 1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
 - a) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr měsíčního u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

- b) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

- 2) Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 10 let, náleží odstupné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 20 let, náleží odstupné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm.

a) až c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odstupné dle prvního odstavce tohoto ustanovení zvýšené o **XXX** výdělek.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 10 let a současně skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odstupné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k LOM PRAHA s.p. trval v době tohoto skončení pracovního poměru více než 20 let a současně skončí dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejpozději v prvním měsíci běhu výpovědní doby, náleží odstupné ve výši **XXX** jeho průměrného měsíčního výdělku.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u LOM PRAHA s.p., pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

7. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

- 1) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, protože mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije §67 odst. 3.

8. Převedení zaměstnance na jinou práci

- 1) Základní podmínkou při převedení zaměstnance je jeho zaškolení nebo zaučení v potřebném rozsahu, pokud to charakter nově vykonávaných pracovních činností vyžaduje. S převedením zaměstnance do jiné lokality, než má uvedenou v pracovní smlouvě, musí zaměstnanec písemně souhlasit.

9. Překážky na straně zaměstnavatele

- 1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.
- 2) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, z důvodu prostoje, který nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu po dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku.
- 3) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj (§ 207 písm. a) ZP), který nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 písm. b) ZP), a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **XXX** průměrného výdělku.

10. Částečná nezaměstnanost

- 1) Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. „částečná nezaměstnanost“), poskytuje po dobu této překážky zaměstnanci mzdu ve výši **XXX** průměrného výdělku.
- 2) Nejméně dva týdny před vznikem překážky podle předchozího odstavce budou stanovena konkrétní pracoviště a počet zaměstnanců, kterých se tato překážka bude týkat a určí se předpokládaná doba trvání této překážky. Toto vymezení bude projednáno s odborovými organizacemi příslušnými podle pracoviště.
- 3) Celková doba uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši **XXX** průměrného výdělku nepřesáhne v roce 2017 u jednotlivých zaměstnanců 65 pracovních dní.

11. Kurzarbeit

- 1) V případě hospodářské krize způsobené externími ekonomickými faktory nebo živelné pohromy projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi možnost využití kurzarbeitu, za podmínek daných příslušnou legislativou.

12. Dovolená

- 1) Dovolená zaměstnanců se prodlužuje o 5 pracovních dní nad základní výměru dovolené (§ 213 odst. 1 ZP) a činí 25 pracovních dnů.
- 2) Zaměstnavatel do 30. dubna zpracuje rozvrhy čerpání dovolené po úsecích a divizích a předloží je k projednání příslušným odborovým organizacím. Rozvrhy čerpání dovolené za úseky a za divize zpracovávají a předkládají jejich vedoucí zaměstnanci.

Příslušnou odborovou organizací, která je oprávněna vydat souhlas (§ 217 odst. 1 ZP) s rozvrhem je:

- a) se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Malešice a ve zkušebnách motorů a dále pro všechny zaměstnance správních úseků bez ohledu na jejich pravidelné pracoviště;
- b) se sídlem Toužimská 583/24, Praha 9, Kbely pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Kbely;
- c) se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10, Malešice pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Pardubice (ČMOSA Centrum leteckého výcviku);
- d) se sídlem Na letišti 406/147, Bochoř pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v lokalitě Přerov.

- 3) Hromadná dovolená pro všechny zaměstnance je stanovena na dny: 7. 7., 29. 9., 27. – 29. 12. 2017, tj. celkem 5 dní.

13. Pracovní volno při některých důležitých osobních překážkách v práci

- 1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v celkovém rozsahu, tj. včetně zákonného nároku, při níže uvedených důležitých osobních překážkách v práci:

- a) narození dítěte manželce (družce) zaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne v rozsahu jednoho dne k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a v rozsahu dvou dnů při převozu zpět, z toho první den k převozu, tj. celkem 3 dny.

- b) úmrtí rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne:

- na 3 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, a na další den k účasti na pohřbu těchto osob, tj. celkem 4 dny,

- na 1 den při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, a na další den k účasti na pohřbu těchto osob, tj. celkem 2 dny.

Dále se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy při překážce v práci (podle obou předchozích odrážek) ještě na další pracovní den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

- c) pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací.

- d) vlastní svatba, svatba dětí, rodičů a sourozenců zaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne:

- na 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
- na 2 dny při svatbě dítěte, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
- na 1 den k účasti na svatebním obřadu při svatbě rodiče nebo sourozence.

e) přestěhování zaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny při stěhování, pouze však jedenkrát za kalendářní rok.

14. Pracovní volno pro zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku

- 1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku na jejich žádost pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu dva týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zaměstnavatel nebude v tomto případě od zaměstnance požadovat úhradu pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

15. Pracovní doba

- 1) Pracovní doba činí 37,5 hodin týdně. Provoz je jednosměnný. V případě potřeby vyplývající z požadavků zákazníka nebo kapacitní naplněnosti může zaměstnavatel se souhlasem příslušné odborové organizace zavést vícesměnný provoz, v takovém případě se zaměstnavatel zavazuje projednat s odborovou organizací konkrétní pracoviště a počty zaměstnanců, u kterých by byl vícesměnný provoz zaveden.
- 2) Rozvržení pracovní doby je uvedeno v příloze č. 7.

16. Práce přesčas

- 1) Přesčasovou práci mohou povolovat a schvalovat pouze ředitelé VOJ.
- 2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci z vážných provozních důvodů nařídít ve smyslu § 93 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2) až 4) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Zaměstnanci lze nařídít práci přesčas nejvýše v rozsahu 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Bude-li zaměstnavatel z důvodu dodržení termínu zakázek požadovat vyšší rozsah přesčasové práce, lze toto realizovat v případě nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele pouze na základě dohody se zaměstnancem. Odborové organizace tento postup budou akceptovat. Celkový rozsah práce přesčas nesmí za období 52 týdnů po sobě jdoucích činit v průměru více než 8 hodin týdně (tj. max. 416 hodin ročně, od 2. 1. 2017 do 31. 12. 2017). Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v uvedeném období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci uděleno náhradní volno. Náhradní volno lze zaměstnanci podle § 114 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce poskytnout výhradně na základě předchozí dohody se zaměstnancem.

- 3) Zaměstnavatel vede přesnou evidenci přesčasové práce. Informuje odborové organizace o proplacené přesčasové práci 1x za čtvrtletí.

17. Noční práce

- 1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovních lékařských služeb
 - a) před prvním zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

- 2) Noční práce je práce konaná v době od 22:00 do 06:00.

18. Kvalifikace

- 1) Zaměstnavatel může umožnit zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace (zvýšením kvalifikace se rozumí také její získání nebo rozšíření) nebo za účelem její změny (změnou kvalifikace se rozumí získání jiné kvalifikace):
 - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele,
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace v osobním zájmu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody,
 - c) jedná-li se o změnu kvalifikace (rekvalifikaci) v souladu s potřebou zaměstnavatele z důvodu změny vykonávané práce zaměstnancem.

V případě uvedeném pod písm. a) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno a náhrady podle kvalifikační dohody se zaměstnancem uzavřené v souladu s § 234 ZP.

V případě uvedeném pod písm. b) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, nebrání-li tomu provozní důvody.

Rekvalifikace zaměstnanců /písm. c)/ spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

19. Pracovní řád

- 1) Zaměstnavatel vydává pracovní řád, ve kterém jsou v souladu s právními předpisy blíže rozvedena ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele. Pro rok 2017 platí pracovní řád uvedený v POS 006/09/1.
- 2) Pracovní řád může být měněn, doplňován nebo rušen pouze s předchozím schválením odborové organizace.
- 3) Zaměstnavatel uvede v pracovním řádu vedoucí zaměstnance, kteří mohou dát zaměstnanci pokyn, aby se podrobil vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu nebo

jiných návykových látek. Pravidla při podezření z ovlivnění alkoholem nebo jinými návykovými látkami jsou stanovena příslušným „Nařízením bezpečnostního ředitele“.

20. Cestovní náhrady

- 1) Zaměstnavatel je zmocněn vydat vnitřní předpis, kterým upraví práva a povinnosti při poskytování cestovních náhrad. Případné změny zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi.

V. SOCIÁLNÍ OBLAST

1. Fond kulturních a sociálních potřeb

- 1) Tvorba a čerpání prostředků z FKSP je v LOM PRAHA s.p. realizováno v souladu s ustanoveními vyhlášky č. 310/1995 Sb., viz §16 vyhlášky 114/2002 Sb.
- 2) Zálohový příděl činí **XXX** z objemu nákladů definovaného v uvedené vyhlášce (dále jen „ze mzdových prostředků“) vyplacených do 30. 9. tohoto období, a to ve dvou splátkách, přidělených takto:
 - a) splátka k 30. 6. tohoto období ve výši **XXX** ze mzdových prostředků vyplacených do 30. 5. tohoto období,
 - b) splátka k 15. 10. tohoto období ve výši **XXX** ze mzdových prostředků vyplacených za období od 1. 6. do 30. 9. tohoto období.
 - c) doplatek bude proveden po schválení účetní závěrky zakladatelem nejpozději do 30. 7. 2018.
- 3) O tvorbě čerpání FKSP spolurozhoduje zaměstnavatel a odborové organizace působící u zaměstnavatele. Kontrolou čerpání je zajištěno jeho řádné využívání, případně přerozdělování jednotlivých položek tak, aby nedošlo k překročení stanoveného celkového limitu.
- 4) Čerpání finančních prostředků z FKSP bude realizováno dle rozpočtu (viz příloha č. 1), a to tak, aby nedocházelo ke zbytečným průtahům. Rozpočet FKSP může být po dohodě smluvních stran v průběhu roku měněn, jedná se zejména o provádění dílčích úprav mezi jednotlivými rozpočtovými položkami. Rozpočet FKSP, který je přílohou této KS bude upřesněn v jednotlivých položkách na základě výsledků jeho čerpání k 31. 12. 2016 v Dodatku č. 1 této KS v lednu 2017.
- 5) FKSP bude zaměstnavatelem veden na účtu č. 423. Čerpání prostředků z FKSP bude realizováno z běžného účtu podniku.

2. Dary při životních výročích

- 1) Při životním výročí má zaměstnanec nárok na dar z FKSP. Podmínky pro poskytování těchto darů a jejich výše je uvedena v příloze č. 5.

3. Příspěvky na společenské, kulturní, sportovní a tělovýchovné akce a zájezdy

- 1) Pravidla pro poskytování příspěvků na společenské, kulturní, sportovní a tělovýchovné akce a na kulturní, sportovní a zájmové zájezdy, shromáždění zaměstnanců a na akce pro důchodce jsou uvedena v příloze č. 4.
- 2) Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací poskytne důchodcům příspěvek na úhradu kulturní činnosti a na zájezdy. Zájezdů se mohou důchodci a jejich rodinní příslušníci účastnit za stejnou cenu jako zaměstnanci.

4. Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel zajišťuje poskytování závodní preventivní péče.
- 2) Zaměstnavatel bude v rámci svých možností vytvářet podmínky pro uplatnění zaměstnanců se zdravotním postižením na vhodných pracovištích dle doporučení lékaře.
- 3) Zaměstnavatel zajistí a uhradí pravidelné preventivní prohlídky pro zaměstnance pracující na rizikových pracovištích, včetně úhrady výpisů ze zdravotnické dokumentace vedené u praktického lékaře zaměstnance, je-li to k výše uvedeným lékařským prohlídkám požadováno. Zaměstnavatel zajistí a uhradí vstupní prohlídky pro nové zaměstnance. U vstupních prohlídek hradí výpis ze zdravotnické dokumentace zaměstnanec, zaměstnavatel uhradí zaměstnanci výpis ze zdravotnické dokumentace vedené u praktického lékaře zaměstnance až po skončení zkušební doby zaměstnance.
- 4) Zaměstnavatel hradí náklady na lékařské prohlídky zaměstnanců nezbytné pro absolvování kvalifikačních kurzů (např. oční prohlídka pro defektoskopy), k jejichž absolvování zaměstnanec vyslal.

5. Péče o důchodce podniku

- 1) Důchodci podniku se rozumí zaměstnanci, kteří byli při svém prvním odchodu do starobního důchodu nebo do plného invalidního důchodu zaměstnanci LOM PRAHA s.p. nebo u jeho právních předchůdců (dále jen „důchodci“).
- 2) Zaměstnavatel poskytne bezplatně odborovým organizacím prostory pro pořádání jednotlivých akcí pro důchodce.
- 3) Důchodci se mohou stravovat pouze v jídelně v areálu Malešice (Praha 10, Tiskařská 270/8). Podmínky jsou uvedeny v příloze č. 6.

6. Rekreační pobyty

Vojenská lázeňská a rekreační zařízení

- 1) Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům možnost rekreací prostřednictvím Vojenských lázeňských a rekreačních zařízení, p. o. (dále jen VLRZ, p. o.). Sjednávání rekreačního pobytu probíhá v souladu s platně uzavřenou smlouvou mezi VLRZ, p. o. a zaměstnavatelem, zaměstnanec je povinen řídit se pokyny odpovědného pracovníka zabezpečujícího rekreační pobyt.

7. Příspěvek na rekreaci zaměstnance

- 1) Zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům lze na rekreaci poskytnout příspěvek z FKSP. Výše příspěvku pro jednoho zaměstnance a jeho rodinné příslušníky činí v souhrnu **XXX** na rok 2017. Nevychrpal-li zaměstnanec tento příspěvek do

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

31. 12. 2017, může jej vyčerpat do 31. 12. 2018. Po této době právo na čerpání příspěvku zaniká.

- 2) Nevyčerpaný příspěvek na rekreaci zaměstnance nebo jeho část, na který zaměstnanci vznikl nárok v roce 2016 podle KS 2016, může zaměstnanec vyčerpat nejpozději do konce roku 2017. Nevyčerpal-li zaměstnanec tento příspěvek do 31. 12. 2017, právo na jeho poskytnutí zanikne.

8. Příspěvek na rekreaci dítěte zaměstnance

- 1) Zaměstnanci lze poskytnout příspěvek z FKSP na rekreační pobyt nezaopatřeného dítěte nebo na jeho pobyt v dětském táboře, max. však v celkové výši **XXX** za rok na každé dítě. Nevyčerpaná částka v roce 2017 se nepřevádí do dalšího roku.

9. Společná ustanovení k příspěvkům na rekreaci

- 1) Úhrn příspěvků na rekreaci a zájezdy poskytnutých zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům podle bodu 3., 7. a 8. této části KS nesmí překročit v kalendářním roce **XXX**. Příspěvky se vztahují na tuzemské pobyty i zahraniční pobyty. Nepřekročení limitu **XXX** pro zaměstnance sleduje V-PMS.
- 2) Zaměstnavatel nakupuje rekreační poukazy od cestovních kanceláří nebo jiných poskytovatelů rekreačních pobytů v České republice i zahraničí. Částka k úhradě musí být v Kč, EUR nebo USD. V případě platby v cizí měně bude zaměstnanci poskytnut příspěvek v přepočtu dle měnového kurzu aktuálního ke dni zdanitelného plnění.
- 3) Rodinnými příslušníky se rozumí: manžel (manželka) zaměstnance, druh (družka) zaměstnance a nezaopatřené děti. Za dítě se považují tyto děti:
 - a) dítě vlastní nebo osvojené,
 - b) dítě, které bylo zaměstnancem nebo jeho manželem převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů,
 - c) dítě manžela (manželky) žijící v domácnosti se zaměstnancem,
 - d) dítě druha (družky) žijící v domácnosti se zaměstnancem.
- 4) Zaměstnanci lze poskytnout příspěvek na rekreaci a na rekreaci jeho dítěte nejdříve po uplynutí 1 roku trvání pracovního poměru k LOM PRAHA s.p.
- 5) Za den poskytnutí příspěvku je považován den, kterým odpovědný pracovník PMS schválí žádost o jeho poskytnutí.
- 6) Stornovací poplatky za zrušení rekreace z důvodů spočívajících na straně zaměstnance hradí zaměstnanec, a to i v případě, že důvodem byla okolnost, kterou zaměstnanec nemohl ovlivnit.
- 7) O příspěvky na rekreaci zaměstnance a rekreaci dítěte zaměstnance nelze žádat ve výpovědní době.

- 8) Podrobnosti k poskytování příspěvků na rekreace jsou uvedeny v příloze č. 3.

10. Příspěvek na oběd

- 1) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na oběd. Příspěvek na oběd je poskytován v závislosti na cenách jídel v jednotlivých stravovacích zařízeních, ve kterých se zaměstnanci podniku stravují (dále jen „lokality“), v takové výši, aby cena zaplacená zaměstnancem za jídlo obdobné hodnoty byla pro všechny zaměstnance přibližně srovnatelná.
- 2) Příspěvek na oběd se poskytuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru při pracovní době delší než 3 hod. za den.
- 3) Ceny za jídla hrazené zaměstnanci a příspěvky z FKSP a z prostředků podniku na tato jídla jsou uvedeny v příloze č. 6.
- 4) Příspěvek na oběd se poskytuje jen při směnách, jejichž stanovená délka činila nejméně tři hodiny.
Odpracovanou směnou se pro účely poskytování příspěvku na oběd rozumí směna, ve které zaměstnanec odpracoval nejméně tři hodiny.
Neodpracovanou směnou se pro účely poskytování příspěvku na oběd rozumí
- a) směna, ve které zaměstnanec odpracoval méně než tři hodiny;
 - b) směna, ve které odpracoval nejméně tři hodiny, pokud v jejím průběhu vykonal pracovní cestu, za kterou mu vznikl nárok na poskytnutí stravného.
- Zaměstnanci náleží příspěvek na oběd počínaje dnem nástupu do práce.
Příspěvek na oběd je poskytován z prostředků podniku a z prostředků FKSP.

Příspěvek na oběd poskytovaný formou stravenek

- 5) Zaměstnanci, kterému je příspěvek na oběd poskytován formou stravenek, se na příslušný kalendářní měsíc poskytne počet stravenek, rovnající se počtu pracovních dnů v tomto měsíci snížený o počet neodpracovaných směn zaměstnancem v předminulém kalendářním měsíci.

Podrobnosti pro poskytování stravenek (nárok na stravenky v prvních dvou kalendářních měsících po nástupu do práce, pravidla pro vyúčtování nároku při ukončení pracovního poměru včetně povinnosti zaměstnance vrátit stravenky, na které mu nevznikl nárok apod.) jsou stanoveny vnitřním předpisem.

Jedná se o lokalitu bez možnosti stravování ve vlastním nebo cizím stravovacím zařízení.

Příspěvek na odebraný oběd v cizím stravovacím zařízení

- 6) Pro nárok na příspěvek na odebraný oběd platí pravidla uvedená v odst. 4 tohoto bodu KS s tím, že nárok na příspěvek vzniká pouze ve dnech, kdy je stravovací zařízení v provozu.

- 7) Zaměstnanci, který k odběru obědů v cizím stravovacím zařízení používá stravovací kartu, se v kalendářním měsíci poskytne příspěvek na počet obědů, rovnající se počtu odpracovaných směn v tomto měsíci.
- 8) Obdobná pravidla platí i v případě odebírání obědů ve vlastním stravovacím zařízení, pokud jsou obědy dodávány a fakturovány prostřednictvím jiného subjektu jako dodávka jednotlivých jídel a v ceně jednotlivého jídla není zvlášť vyjádřena hodnota potravin.

Příspěvek na odebraný oběd ve vlastním stravovacím zařízení

- 9) Jde-li o stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení podniku, hradí podnik náklady na provoz tohoto zařízení mimo hodnotu potravin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.
- 10) Zaměstnanci náleží příspěvek na odebraný oběd počínaje dnem nástupu do práce. Nárok příspěvek vzniká pouze ve dnech, kdy je stravovací zařízení v provozu.
- 11) Příspěvek na odebraný oběd se zaměstnancům poskytuje z prostředků podniku a z prostředků FKSP, důchodcům se příspěvek poskytuje pouze z FKSP.
- 12) Zaměstnanec i důchodce má nárok na odběr jednoho hlavního jídla denně.

11. Sociální výpomoci a půjčky

Sociální výpomoci

- 1) Z FKSP lze poskytnout jednorázovou nevratnou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivých případech činit až:
 - a) **XXX** pro nejbližší pozůstalé po zaměstnanci, který utrpěl smrtelný pracovní úraz;
 - b) **XXX** v ostatních mimořádných případech (např. úmrtí v rodině).

Půjčky

- 2) Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku do výše **XXX**.
- 3) Podmínky pro poskytnutí sociální výpomoci a půjčky jsou stanoveny v příloze č. 2.

12. Půjčky na bytové účely

- 1) Půjčky na bytové účely nebudou v roce 2017 poskytovány.

13. Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

- 1) Zaměstnavatel bude v průběhu roku přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění ve výši **XXX** z vyměřovacího základu zaměstnance na sociální pojištění, anebo na soukromé životní pojištění (§ 15 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb.) ve výši **XXX** za rok, v měsíčních poměrných částkách. S odkazem na novelu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, účinnou od 1. 1. 2016, přispívá zaměstnavatel na daňově uznatelné smlouvy, tj. smlouvy u kterých může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatňovat daňové zvýhodnění, částku **XXX**. Na daňově neuznatelné smlouvy, tj. smlouvy, u kterých zaměstnavatel ani zaměstnanec nemůže uplatňovat daňové zvýhodnění, přispívá zaměstnavatel zaměstnancům částku **XXX** sníženou o odvody. Zaměstnanec si může sám vybrat, jestli chce příspěvek na penzijní připojištění, anebo na soukromé životní pojištění.
- 2) Uzavření smlouvy a zahájení poskytování příspěvku je podmíněno splněním následujících kritérií:
 - a) pracovní poměr zaměstnance k LOM PRAHA s.p. trval ke dni zahájení poskytování příspěvku nejméně tři celé kalendářní měsíce.
 - b) zaměstnanec neměl po dobu trvání jeho pracovního poměru k LOM PRAHA s.p. před prvním poskytnutím příspěvku neomluvenou absenci. K neomluveným absencím, které měl zaměstnanec v kalendářním měsíci, který předchází kalendářní měsíc, ve kterém bude příspěvek poskytnut poprvé, nejméně o 12 kalendářních měsíců, se nepřihlíží.
 - c) zaměstnanec má uzavřenou nebo uzavře smlouvu o penzijním připojištění nebo o soukromém životním pojištění s oprávněným poskytovatelem penzijního připojištění nebo soukromého životního pojištění.
 - d) zaměstnanec přispívá nebo bude přispívat na své penzijní připojištění fixní částkou, minimálně 100,- Kč měsíčně (odpovídá min. částce ze zákona).
 - e) zaměstnanec má zřízené konto, na které mu zaměstnavatel zasílá jeho celou výplatu.
- 3) V případě, že by zaměstnanec odvolal svoji žádost o zaslání celé výplaty na účet, může zaměstnavatel přerušit poskytování příspěvku.
- 4) Příspěvek na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění se poskytuje z prostředků podniku mimo FKSP.

14. Úrazové pojištění

- 1) LOM PRAHA s.p. pojišťuje zaměstnance níže uvedených profesních skupin:
 - piloti;
 - výsadkáři;
 - určený pozemní technický personál;
 - řidiči z povolání.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2017

- 2) Jedná se o úrazové pojištění nad rámec zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Druhy sjednaného pojištění:
 - a) pojištění pro případ smrti následkem úrazu;
 - b) pojištění pro případ trvalých následků úrazu.
- 3) Pojištění se vztahuje i na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti.
- 4) Z pozemního technického personálu se pojišťují ti zaměstnanci, kteří mohou být přímo ohroženi havárií letadla. Návrhy na pojištění zaměstnanců předkládají příslušní ředitelé divizí na odbor personalistiky.
- 5) Pojištění je na straně zaměstnance nepeněžním příjmem a podléhá zdanění a odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

1. Základní ustanovení

- 1) Zaměstnavatel bude uplatňovat veškerá opatření zavedená k zajištění BOZP v součinnosti s odborovou organizací a v souladu s POS 051. Součinnost s odborovou organizací bude zabezpečovaná prostřednictvím specialisty BOZP a PO.

2. Opatření BOZP a opatření k ochraně životního prostředí

Opatření BOZP a opatření k ochraně životního prostředí musí obsahovat zejména:

- 1) Souhrnné hodnocení úrovně zátěže rizikovými faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek podle charakteru zátěže na jednotlivých pracovištích podniku, a to nejen z hlediska právních předpisů k zajištění BOZP, ale i z hlediska nových poznatků vědy a techniky; průběžnou kontrolu hodnocení úrovně zátěže rizikovými faktory na jednotlivých pracovištích podniku včetně kontroly zpracování návrhů na zařazení zaměstnanců těchto pracovišť do příslušné kategorie a z toho vyplývajících zdravotních preventivních prohlídek zaměstnanců - (stálý úkol).
- 2) Prevence rizik:
 - a) do 30. 6. 2017 zabezpečit provedení roční prověrky BOZP na všech pracovištích zaměstnavatele. Součástí prověrky bude kontrola odstranění a způsobů odstranění nedostatků zjištěných v roce 2016;
 - b) nedostatky zjištěné roční prověrkou postupně odstranit dle termínů stanovených v „Plánu opatření k odstranění zjištěných nedostatků“;
 - c) v souladu se zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění, postupně zkracovat dobu expozice rizikových faktorů pracovního prostředí zkracováním doby, po kterou je zaměstnanec škodlivému prostředí vystaven;
 - d) zakázat práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry ohrožení či poškození jeho zdraví závisí pouze a jen na včasném zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním);
 - e) dodržovat zákaz rizikových prací pro mladistvé, a to ani z důvodu přípravy na povolání, dále pro těhotné a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu;
 - f) pokud nelze rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v potřebném množství a bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit výkonu práce; OOPP budou poskytovány dle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizikových faktorů a konkrétních nebo obvyklých podmínek nezbytných pro výkon pracovní činnosti na jednotlivých pracovištích podniku.

Zaměstnavatel je povinen na své náklady udržovat prostředky uvedené pod písm. f) tohoto odstavce v použitelném stavu, zajistit návody o používání prostředků v českém jazyce a zajistit prokazatelné seznámení zaměstnanců se zásadami jejich používání. Seznam OOPP je vydáván formou příkazu ředitele podniku, aktualizaci seznamu OOPP provede zaměstnavatel do 31. 3. 2017.

- 3) Další přijímaná opatření v prevenci rizik ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel:
- a) provádí pravidelnou kontrolu příručních lékárníček první pomoci a minimálně dvakrát ročně jejich doplňování (k 31. 5. a k 30. 11.);
 - b) ustanoví zaměstnance, způsobilé pro výdej prostředků první pomoci; pro tyto zaměstnance zabezpečí odborné školení o poskytování první pomoci;
 - c) seznámí všechny zaměstnance s konkrétními pokyny pro zajišťování první pomoci včetně umístění příruční lékárníčky na konkrétním pracovišti;
 - d) zajistí provedení aktualizace rozmístění lékárníček a určení odpovědných osob nejpozději do 28. 2. 2017;
 - e) zajistí průběžnou kontrolu stavu BOZP;
 - f) zabezpečí provedení měření úrovně rizikových faktorů na pracovištích (nastanou-li na pracovištích takové změny, které by mohly úroveň těchto faktorů ovlivnit nebo na základě požadavku závodní preventivní péče zajistí měření ihned);
 - g) do 1 měsíce po zjištění, zajistí zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, výsledky hodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště; obdobným způsobem seznámí do 15 dnů i odborovou organizaci;
 - h) nebude zavádět nové chemicky nebezpečné přípravky nebo látky (konzervační, impregnační, nátěrové hmoty apod.), pokud k nim nemá bezpečnostní listy a pokud nejsou k dispozici osobní ochranné pracovní prostředky (možnost omezení expozice) předepsané bezpečnostním listem.
- 4) Povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ochrany životního prostředí pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí.

3. Náhrady škod při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel zabezpečí plně funkční systém při náhradách škod při pracovních úrazech a nemocích z povolání, zejména:
- a) pracovní úrazy řeší vedoucí zaměstnanci přímo na místě v součinnosti se specialistou BOZP a PO;
 - b) smrtelné pracovní úrazy jsou vyšetřovány prostřednictvím komise jmenované ředitelem podniku (zástupce odborové organizace příslušné lokality je členem této komise);
 - c) způsob a rozsah náhrady škody u pracovního úrazu je projednán s příslušnou odborovou organizací.

VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

1. Předcházení sporům

- 1) Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou ohledně plnění závazků vyplývajících z výkladu nebo provádění této KS, ZP a souvisejících právních předpisů v platném znění a týkající se jejich práv, řeší neprodleně vedoucí vnitropodnikových útvarů a příslušná odborová organizace. Nedojde-li k vyřešení stížnosti nebo sporu do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu nadřízený tuto skutečnost a postoupí spor komisi ustavené podle bodu odst. 2 bodu 1 této části KS. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance vymáhat nároky u soudu.

2. Řešení sporů

- 1) Pro řešení sporů o plnění závazků KS, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, a k řešení individuálních sporů ustaví smluvní strany komisi. Komise je orgánem, složeným ze tří zástupců za každou smluvní stranu. Komise se schází z podnětu jedné ze stran nebo při postoupení sporu (odst. 1. této části KS). Rozhodnutí komise bude vydáno do 30 dnů od doručení podnětu.

3. Řešení kolektivních sporů

- 1) Kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci budou řešeny kolektivním vyjednáváním za účasti zástupců účastníků této KS. V případě jeho neúspěšnosti se postup při řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 1) Smluvní strany mohou kdykoliv žádat o změnu nebo doplnění této KS formou písemného doplnku. Do přijetí změn jsou obě strany vázány platnou KS. Změny a doplnky musí být podepsány smluvními stranami.
- 2) Rozpočet FKSP na rok 2017 bude upřesněn doplnkem č. 1 ke Kolektivní smlouvě
- 3) Vyhodnocení plnění KS bude provedeno formou zápisu z jednání na společném zasedání smluvních stran konaném každého půl roku.
- 4) Smluvní strany zabezpečí, aby KS byla nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu k dispozici na podnikové síti.
- 5) Smluvní strany se dohodly, že tato KS je platná a účinná od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017. Smluvní strany se zavazují, že zahájí kolektivní vyjednávání nejpozději v říjnu 2017 s cílem uzavření KS na rok 2018 do konce roku 2017. Jestliže nebude do 31. 12. 2017 uzavřena KS na rok 2018, prodlužuje se platnost kolektivní smlouvy z roku 2017 do doby uzavření KS na rok 2018, nejdéle však do 31. 12. 2018.
Smluvní strany se pro případ neuzavření KS na rok 2018 dále zavazují uzavřít dohodu o tvorbě a čerpání FKSP nejpozději do 28. 2. 2018.

V Praze dne 21. prosince 2016

Milan Hruška
předseda ZV ZO ČMOSA
se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10

Ing. Roman Planička
ředitel
LOM PRAHA s.p.

Miroslav Adamec
předseda ZV ZO ČMOSA
se sídlem Toužimská 583/24, Praha 9

Ing. Jiří Šumpík
předseda ZV ZO ČMOSA Centrum
leteckého výcviku
se sídlem Tiskařská 270/8, Praha 10

Michal Krejčířík
předseda ZV ZO ČMOSA Letiště Přerov
se sídlem Na letišti 406/147, Bochoř

ROZPOČET FKSP NA ROK 2017

Č. účtu	LOKALITA	LOM PRAHA s.p. - celkem	Malešice	Kbely	CLV	Přerov
423 110	Předpokládaný zůstatek k 31.12.2016					
423 120	Předpokládané doučtování přídělu za rok 2016					
423 120	Předpokládaný zálohový příděl na rok 2017					
423 130	Splátky půjček od zaměstnanců					
	Nevyčerpané příspěvky na rekreaci					
	CELKEM					

ČERPÁNÍ

423 130	Půjčky zaměstnancům					
423 280	Příspěvek na stravování					
423 290	Rekreace					
423 300	Dětská rekreace					
423 310	Sport, kultura a zájezdy					
423 320	Sociální výpomoci					
423 330	Odměny a dary					
423 400	Práce s důchodci					
423 501	Zlepšení vybavení pracovišť					
423 502	Příspěvek na činnost ZV ZO ČMOSA					
	CELKEM ČERPÁNÍ					
	Předpokládaný zůstatek k 31.12.2017					

**ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PŮJČEK A SOCIÁLNÍCH VÝPOMOCÍ
Z FKSP**

XXX

ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA REKREACE

XXX



ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU Z FKSP NA REKREACI

Žádám o poskytnutí příspěvku z FKSP na rekreaci zajišťovanou cestovní kanceláří (agenturou):

--

Zaměstnanec (jméno a příjmení)	Osobní číslo	Příspěvek ve výši

Rodinní příslušníci (jméno a příjmení)	Příbuzenský vztah	Příspěvek ve výši

Nezaopatřené dítě (jméno a příjmení)	Datum narození	Příspěvek ve výši

.....
podpis žadatele

Schvaluje (jméno a příjmení)	Datum schválení	Podpis schvalovatele

**ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ
NA KULTURNÍ, SPORTOVNÍ A TĚLOVÝCHOVNÉ AKCE,
NA KULTURNÍ, SPORTOVNÍ A ZÁJMOVÉ ZÁJEZDY,
SHROMÁŽDĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ A NA AKCE PRO DŮCHODCE**

XXX

PODMÍNKY PRO POSKYTOVÁNÍ DARŮ PŘI ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH

1. XXX

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX
	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX
	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX
	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Začátek a konec pracovní doby je stanoven následovně:

Poř. č.	Útvar	Dny v týdnu	Začátek	Konec	Poznámka
1.	Technický úsek (vyjma VKL)	Po - Pá	07:00	15:00	
2.	CLV	Po - Čt	07:00	15:30	1)
		Pá	07:00	13:00	
3.	ZLD	Po – Pá	07:00	15:00	
4.	ZPJ	Po – Pá	07:00	15:00	
5.	Logistika LT	Po – Pá	07:00	15:00	
6.	Správa podniku	Po - Čt	07:30	16:00	
		Pá	07:30	13:30	
7.	Vývojová konstrukce	Po - Čt	07:30	16:00	3)
		Pá	07:30	13:30	
8.	Letiště Přerov	Po - Čt	07:00	15:30	2)
		Pá	07:00	13:00	

Přestávku na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatel v rozsahu 30 minut.

Pozn.:

- 1) Zaměstnanci CLV zajišťující letecký výcvik mají v letových dnech začátky a konce směn podle rozpisu směn.
- 2) Zaměstnanci Letiště Přerov, zajišťující provoz areálu (např. kotelny, profese hasič a dispečer stanoviště rádio) mají odlišné začátky a konce směn, stanovené rozvrhem pracovní doby.
- 3) V oddělení vývojové konstrukce je zavedena pružná pracovní doba s pevnou částí pracovní doby v pondělí až pátek od 08:45 do 14:00 včetně 30 minutové přestávky na oběd a volitelnými částmi pracovní doby pondělí až pátek od 06:30 do 08:45 a od 14:00 do 18:30. Pružná pracovní doba se vztahuje na všechny zaměstnance s výjimkou dělnických profesí ve vývojové dílně.

Délka pracovní se řídí ustanovením §79 zákoníku práce. Zaměstnanci musí být seznámeni s rozvrhem pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Dle potřeby zaměstnavatele, s přihlédnutím k oprávněným požadavkům zaměstnanců, lze v individuálních případech sjednat odchylky z této pracovní doby.