

**Výzkumný a zkušební letecký ústav, a.s.
Beranových 130, 199 05 Praha-Letňany**

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO ROK 2017

Smluvní strany

Výzkumný a zkušební letecký ústav, a.s.
se sídlem v Praze-Letňanech, Beranových 130, IČO 00010689,
zastoupená: Ing. Josef Kašpar, předseda představenstva
Ing. Viktor Kučera, místopředseda představenstva
(dále jen „VZLÚ“ nebo „zaměstnavatel“)
a

Základní organizace OS KOVO
se sídlem v Praze-Letňanech, Beranových 130, registrační číslo 03-1162-1110,
za kterou jedná předseda výboru základní organizace [REDACTED]
(dále jen „ZO OS KOVO“)

se dohodly na uzavření této

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY PRO ROK 2017

OBSAH

B. Všeobecná ustanovení	3
C. Pracovní poměr	3
D. Pracovní doba	5
E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	6
F. Životní prostředí	8
G. Odměňování zaměstnanců	8
H. Náhrada cestovních výdajů	12
CH. Překážky v práci	12
I. Dovolená	12
J. Péče o zaměstnance	12
K. Informování, projednávání a oprávnění odborové organizace	13
L. Přílohy	17

A. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

A.1. Účel

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy (dále jen „KS“) je úprava individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací a zaměstnavatelem, jakož i některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Pokud nebude uzavřena Kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen „KSVS“) bude platit ve VZLÚ poslední uzavřená KSVS nejdéle do konce platnosti této KS.

A.2. Závaznost

Tuto KS uzavírají obě smluvní strany v souladu s ratifikovanými mezinárodními smlouvami, Směrnicemi rady ES, zák. č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v platném znění (dále jen „ZP“), dalšími platnými právními předpisy a ustanoveními KSVS.

Ustanovení uvedených právních předpisů a KSVS, která jsou výhodnější pro zaměstnance než ustanovení této KS, automaticky nahrazují příslušná ustanovení této KS.

Tato KS je závazná i pro případné právní nástupce smluvních stran této KS.

A.3. Diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že zamezí jakékoli diskriminaci kteréhokoliv zaměstnance. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení za podmínek stanovených v § 16 odst. 3 ZP.

A.4. Platnost a účinnost smlouvy

Tato KS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a účinnosti od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017. Nabytím účinnosti této KS pozbývá platnosti a účinnosti KS pro rok 2016.

A.5. Změny

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této KS ve smyslu § 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, a to v rozsahu části E, F, G a J.

B. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

B.1. Kontrola plnění závazků KS

Kontrolu plnění KS provádějí smluvní strany pololetně. Neplnění ustanovení KS bude zaměstnavatel posuzovat jako neplnění pracovních povinností příslušných zaměstnanců a o způsobu nápravy bude informovat výbor ZO OS KOVO.

V případě neplnění KS ze strany odborové organizace informuje ZO OS KOVO zaměstnavatele o způsobu nápravy.

C. PRACOVNÍ POMĚR

C.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pokud stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je vždy v písemné formě a k základním náležitostem patří:

- o druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti,
- o místo výkonu práce,
- o den nástupu do práce,
- o dohodnuté mzdové podmínky,
- o další podmínky, které si zaměstnanec dohodne jako závazné při uzavření pracovní smlouvy.

C.2. Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru jsou možné jen za podmínek stanovených v § 40 ZP, tj. dohodnou-li se strany na změně.

C.3. Skončení pracovního poměru

C.3.1. Skončení pracovního poměru a výpovědní lhůty

Skončení pracovního poměru je ponecháno zákonné úpravě, přičemž bude uplatněna stejná výpovědní doba pro zaměstnavatele i zaměstnance ve výši 2 měsíců. Odchylně lze výpovědní dobu smluvně dohodnout pouze s vedoucími zaměstnanci definovanými v § 73 odst.3 ZP.

C.3.2. Volno na vyhledání nového pracovního místa

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52 písmeno a), b), c), d) a e) ZP má zaměstnanec v průběhu výpovědní doby nárok na [REDAKCE] daný obecně platnými právními předpisy k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele sloučit.

C.3.3. Informace o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou ve smyslu § 52 písmeno a), b), c) d) a e) ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

C.3.4. Odstupné

Zaměstnancům, u nichž dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písmeno a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle § 67 ZP zvýšeného [REDAKCE]

[REDAKCE] ve VZLÚ, počítáno od posledního nástupu do pracovního poměru. Za zaměstnanecký poměr k VZLÚ se považují i odpracované doby v dceřiných společnostech VZLÚ, pokud na ně navazuje pracovní poměr k VZLÚ.

C.3.5. Ukončení pracovního poměru při likvidaci organizace

Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě hrozící likvidace organizace, pokud nerozváže pracovní poměry se zaměstnanci výpověďmi z organizačních důvodů, bude souhlasit s ukončením pracovních poměrů dohodou ze stejných důvodů a to tak, aby pracovní poměry skončily na základě těchto dohod nejpozději do dne zániku organizace.

C.4. Pracovní cesty

Zaměstnavatel nesmí zaměstnance vyslat na pracovní cestu, pokud v tom zaměstnanci brání předvídaná překážka, která v souladu s pracovními předpisy zakládá zaměstnanci nárok na omluvenou nepřítomnost v práci.

C.5. Uvolněná pracovní místa

Každý zaměstnanec má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání mimo VZLÚ. Povinností zaměstnavatele je informovat vhodnou formou (intranet) ZO OS KOVO a zaměstnance o uvolněných pracovních místech.

D. PRACOVNÍ DOBA

D.1. Délka pracovní doby

Pracovní doba je sjednána na [] hodin týdně. Zaměstnanci mladší 18 let mají maximální pracovní dobu dle ZP. Zaměstnanci ostrahy budou pracovat v nepřetržitém pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na období [] měsíců.

D.2. Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby stanoví podrobně vnitřní předpis. Je možné se zaměstnancem dohodnout rovnoměrné rozvržení pracovní doby s pevným začátkem a koncem pracovní směny v rozmezí 6:15 až 8:00 (po čtvrthodinách) a tomu odpovídajícím koncem pracovní doby nebo sjednat pružné rozvržení pracovní doby se základní pracovní dobou 8:00 až 14:00 a to v čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Pro účely mzdové budou příslušné celkové doby (podle druhu mzdy a náhrad) zaokrouhlovány na 15 minut směrem dolů. V případě zaměstnanců ostrahy a zkrácených pracovních úvazku lze sjednat i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

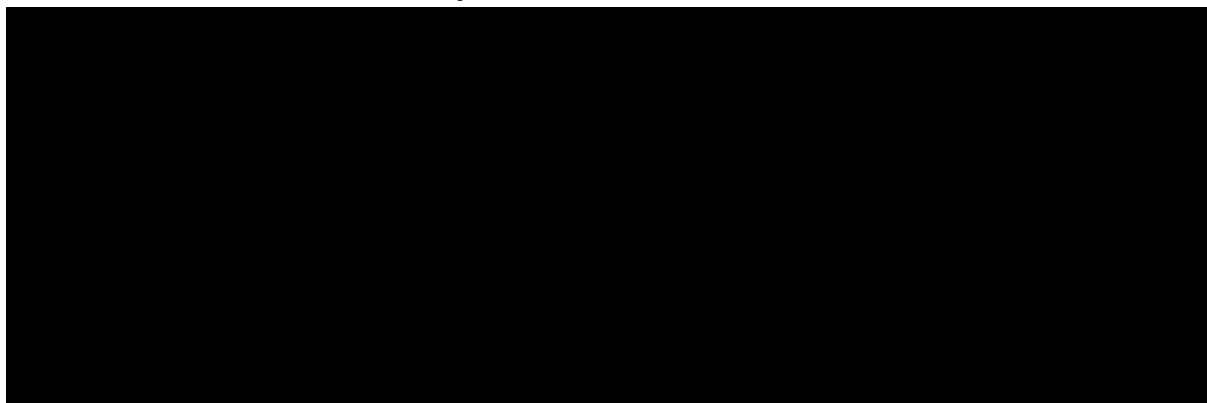
D.3. Přestávka na jídlo a oddech

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po [] nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání []. Mladistvým je tato přestávka poskytnuta dle ZP. Přestávka se nezapočítává do pracovní doby a neposkytuje se na začátku a konci pracovní doby.

D.4. Doba odpočinku, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost

Doba odpočinku, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost je ponechána zákonné úpravě s tím, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích. Nařízená práce přesčas nesmí přesáhnout 150 hodin ročně.

D.5. Pracovní volno s náhradou mzdy



Další možnosti pracovního volna a podmínky pro poskytování tohoto volna jsou uvedeny v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění.

D.6. Pracovní volno bez náhrady mzdy

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku na jejich žádost nad rámec dovolené [] pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zdravotní pojištění za dobu pracovního volna bez náhrady mzdy, které příslušné zdravotní pojišťovně odvede zaměstnavatel, bude zaměstnanci sraženo ze mzdy v plné výši, pokud se nejedná o zaměstnance, za kterého je plátcem pojistného stát.

E. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**E.1. Opatření k zajištění BOZP**

Zaměstnavatel v dohodě s ZO OS KOVO zavede a bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP obsahující zejména:

- a) kvalifikované posouzení všech profesionálních rizik v organizaci (posouzení rizik pracovních úrazů, rizikových faktorů pracovního prostředí, apod.) a to nejen z hlediska předpisů k zajištění BOZP, ale i z hlediska nových poznatků vědy a techniky
- b) postup eliminace profesionálních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
 - o konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečností technických zařízení a optimálního pracovního a životního prostředí,
 - o snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácením doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory), včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů,
 - o zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na včasném zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním),
 - o zákaz rizikových prací pro mladistvé, ženy, těhotné ženy a matky,
 - o poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků v potřebném množství podle seznamu zpracovaného zaměstnavatelem na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích a v dohodě s VZO OSK; zaměstnavatel je povinen udržovat tyto prostředky v použitelném stavu a zajistit seznámení zaměstnanců se zásadami jejich používání (vždy české návody),
- c) další opatření k prevenci rizik:
 - o zajištění pracovně-lékařské péče v plném rozsahu tak, jak ukládá úmluva MOP č. 161 (vyhl. MZV č. 145/1988 Sb.),
 - o zajištění preventivní péče v BOZP,
 - o systém výchovy zaměstnanců v BOZP,
 - o systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce, případně dalších zaměstnanců včetně jiného způsobu zajištění této kontroly,
 - o měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých podmínkách provozu, včetně určení periodických měření a stanovení povinnosti měření při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit,
 - o povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
 - o povinnost seznámit zaměstnance do jaké kategorie byla jeho práce zařazena,
 - o povinnost zaměstnavatele nezavádět nové (u něj dosud neznámé) přípravky, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové apod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a posudek orgánů hygienické služby,
 - o povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ochrany životního prostředí k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí,
 - o stanovení konkrétní odpovědnosti příslušných zaměstnanců za plnění úkolů v BOZP a návazné zakotvení stavu BOZP v systému jejich odměňování,
 - o zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání, profesních otrav a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),
- d) stanovení zásad a konkrétních pokynů pro zajištění první pomoci; s těmito pokyny musí

zaměstnavatel prokazatelně seznámit všechny zaměstnance,

- e) konkretizaci jiných povinností zaměstnavatele uvedených obecně v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.

E.2. Náhrada škody u pracovních úrazů a nemocí z povolání

Zaměstnavatel navrhne a po projednání s ZO OS KOVO zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomuto účelu ustanoví kvalifikovanou škodní komisi a bude usilovat, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a u pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než ■ měsíce může poskytnout zaměstnavatel postiženému částečnou náhradu za ztrátu na výdělků ve formě zálohy.

Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s ZO OS KOVO sdělí zaměstnavatel ústně a písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do ■ dnů ode dne úrazového děje nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do ■ dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V odůvodněných případech lze po dohodě s ZO OS KOVO tuto lhůtu prodloužit.

E.3. Úrazové pojištění

V dohodě s ZO OS KOVO zaměstnavatel posoudí a realizuje možnost úrazového připojištění vybraných profesí nebo skupin pro pracovní činnost na našem území i v zahraničí.

E.4. Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům:

- o po předchozím informování vedení společnosti přístup do všech prostor organizace za účelem kontroly BOZP, za podmínky prohlášení všech vstupujících osob o mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se při kontrole nebo v její souvislosti dozví;
- o získání veškerých informací týkajících se BOZP;
- o přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní přizvat externí odborné poradce včetně specialistů BOZP OS KOVO nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí, za podmínky prohlášení mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se při kontrole nebo v její souvislosti dozví. Pokud bude požadována úhrada nákladů s tímto spojených, musí být adekvátnost a výše nákladů předem projednána s vedením společnosti;
- o účast při zjišťování a objasňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a v tomto směru provádět i samostatné vyšetřování těchto událostí;
- o účast při provádění prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí a vznášet při těchto jednáních připomínky.

Zaměstnavatel bude reagovat na upozornění odborových orgánů týkajících se:

- o závad v provozu na strojích a zařízeních,
- o ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců,
- o závad v ohrožení bezpečnosti zaměstnanců

a bude následně informovat odborovou organizaci o přijatých opatřeních.

E.5. Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblasti BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřeným zástupcům odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž jim poskytne prostředky k výkonu jejich funkce (včetně právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pravidel a pokynů k zajištění BOZP apod.), hradí cestovné, náklady na jejich školení v maximální délce 40 hodin ročně a případně jiné náklady spojené s jejich činností.

Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce příslušného odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.

E.6. Hlášení pracovních úrazů

Při hlášení pracovních úrazů bude postupováno v souladu se ZP a nařízením vlády č. 201/2010

Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Podrobnosti budou upraveny vnitřním předpisem. VZLÚ a ZO OS KOVO se dohodli, že vnitřní předpis bude dán do ZO OS KOVO k projednání.

E.7. Hodnocení stavu BOZP

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s ZO OS KOVO. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou.

F. ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Zaměstnavatel projedná s ZO OS KOVO veškeré záměry, projektové dokumentace a změny technologií, které by mohly nepříznivě ovlivnit životní prostředí.

Zaměstnavatel informuje ZO OS KOVO o negativních účincích činností, které provozuje VZLÚ nebo podnikatelské subjekty působící v areálu VZLÚ, na životní prostředí a dále informuje o opatřeních ke zlepšení stavu.

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu ŽP, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s ZO OS KOVO. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou.

G. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda se vždy sjednává v pracovní smlouvě či její příloze, mzdovém výměru, v jiné smlouvě nebo v dohodách o jejich změnách. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci sjednanou mzdu bez ohledu na svoji ekonomickou situaci.

G.1. Mzdový vývoj

Smluvní strany se dohodly, že v roce 2017 nedojde k poklesu průměrných nominálních mezd ve srovnání s rokem 2016.

Smluvní strany se dohodly, že mzdy stanovené mzdovým výměrem budou v průměru navýšeny o [redacted] proti roku 2016.

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnancům bude vyplacena odměna za výkon, pokud na ni získají nárok dle čl. G.2.3 KS.

G.2. Mzdový systém

Ve VZLÚ je zavedena měsíční mzda a vlastní mzdový systém je vícesložkový:

- a) Základní smluvní mzda tarifní nebo individuální (nároková složka mzdy)
- b) Bonusy (nenároková složka mzdy)
- c) Odměny (nenároková složka mzdy)

G.2.1. Základní smluvní mzda

Se zaměstnanci, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, se sjednává tarifní mzda. Se zaměstnanci, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, s vedoucími pracovníky, a ve zvlášť výjimečných případech, se sjednává individuální mzda.

Tarifní mzda

Podle charakteru práce se zařazují jednotliví zaměstnanci do příslušného povolání nebo funkce dle Katalogu prací (viz G.2.4). Tím je určena tarifní třída zaměstnance.

Při zařazování zaměstnance do tarifního stupně je přihlíženo především k jeho:

- A) Kvalifikačním předpokladům:
 - o odbornosti (vědomosti + zkušenosti),
 - o znalosti jazyků (zejména anglického),
 - o znalosti více profesí (oborů),
 - o zájmu o vlastní kvalifikační rozvoj,
- B) Hodnocení, kde se zohledňuje zejména:
 - o výkon práce (plnění závazků),kvalita a efektivita práce,
 - o práce v týmu, smysl pro spolupráci a komunikace,
 - o vedení týmu (pouze zaměstnanci pověřeni vedením pracovníků).

Tarifní třída a tarifní stupeň určují tarifní mzdu zaměstnance, která je stanovena Tarifní tabulkou - viz G.2.5.

Přiřazení tarifní třídy a tarifního stupně konkrétnímu zaměstnanci navrhuje vedoucí útvaru. V případě produktivních útvarů návrh přezkoumává technický ředitel. Všechny návrhy schvaluje generální ředitel.

Individuální mzda

Se zaměstnanci, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, s vedoucími zaměstnanci, a ve zvlášť výjimečných případech, se sjednává individuální forma mzdy. Při stanovení výše individuální mzdy je přihlíženo k charakteru práce zaměstnance a k dalším skutečnostem, obdobně jako u tarifní mzdy.

Výši individuální mzdy konkrétnímu zaměstnanci navrhuje vedoucí útvaru. V případě produktivních útvarů návrh přezkoumává technický ředitel. Všechny návrhy schvaluje generální ředitel.

G.2.2. Bonus

Bonus je určen k individuálnímu odměňování zaměstnanců za mimořádný pracovní výkon, mimořádný přínos apod. Každému vedoucímu útvaru je generálním ředitelem v souladu s níže uvedeným postupem přidělena částka, kterou může dle svého uvážení a v souladu s kritérii uvedenými u tarifní mzdy použít k individuálnímu odměňování jednotlivých zaměstnanců, a to jak svého útvaru, tak útvaru jiného. Bonus je zaměstnancům přidělován zpravidla [REDAKCE] v souladu s kritérii uvedenými v čl. G.2.1.

Bonus může být konkrétnímu zaměstnanci vyplacen pouze ze zakázky (projektu), na které skutečně pracoval (Osou evidované odpracované hodiny) nebo z režie.

Vedoucí útvaru je povinen prokazatelně seznámit své podřízené se systémem rozdělování bonusů na svém útvaru.

Uvolnění finančních prostředků

Pro každý útvar je vždy pro daný kalendářní rok stanovena (pro účely plánování) celková předpokládaná částka určená k odměňování pracovníků útvaru v průběhu roku a její rozdělení na čtyři části určené pro jednotlivá čtvrtletí roku. Skutečná částka na konkrétní čtvrtletí bude útvaru přidělena generálním ředitelem nejpozději v průběhu prvního měsíce příslušného čtvrtletí. Velikost této částky bude vždy záviset na vývoji hospodaření jednotlivého útvaru i celého VZLÚ. Vedoucí útvaru smí nakládat pouze s prostředky přidělenými generálním ředitelem na příslušná čtvrtletí, a to pouze v souladu s definicí bonusu.

G.2.3. Odměny**Odměna za výkon funkce - zástupce vedoucího útvaru**

Každý vedoucí útvaru má stanoveného jednoho zástupce, který jej zastupuje v případě jeho nepřítomnosti a je průběžně informován o důležitých skutečnostech týkajících se útvaru. Zaměstnanci, který nad rámec svého pracovního zařazení vykonává funkci zástupce vedoucího útvaru, náleží odměna dle následující tabulky. Uvedená odměna se vyplácí měsíčně spolu se mzdou. Uvedená odměna se netýká zaměstnanců s manažerskou smlouvou.

Odměna za dlouhodobé zastupování

Pokud zástupce vedoucího útvaru plně zastupuje vedoucího útvaru při jeho nepřítomnosti déle než [redacted] (např. nemoc apod.), přiznává se zástupci vedoucího útvaru odměna za dlouhodobé zastupování a to s účinností od prvního dne zastupování. Výši odměny stanoví, po dohodě s technickým ředitelem (u produktivních útvarů) a zaměstnancem, generální ředitel. Při stanovení výše odměny je přihlédnuto k tomu, že odměna dle předcházejícího odstavce je zaměstnanci i nadále vyplácena.

Odměna za výkon

Pokud bude hospodářský výkon VZLÚ v předcházejícím roce dostatečně vysoký, bude zaměstnancům nejpozději ve výplatním termínu za měsíc červen vyplacena odměna za výkon. Odměna může být vyplacena pouze zaměstnancům, kteří v předcházejícím roce odpracovali v rámci pracovního poměru minimálně [redacted] měsíců.

G.2.4. Katalog prací

Katalog prací je vydáván formou Nařízení generálního ředitele a obsahuje základní náplň práce jednotlivých funkcí a povolání, jejich zařazení do tarifní třídy a minimální požadované vzdělání.

Smluvní strany se dohodly, že v případě potřeby ustaví paritní komisi (3 členové za zaměstnavatele a 3 členové za ZO OS KOVO), která bude řešit stížnosti zaměstnanců ve věci zařazení prací v Katalogu prací.

G.2.5. Tarifní tabulka

Tarifní tabulka stanoví podle zařazení zaměstnance do tarifní třídy a tarifního stupně, maticovým způsobem, základní měsíční mzdu.

Smluvní strany se dohodly, že tarifní tabulka bude uvedena v maticové podobě - Příloha 1.

G.3. Příplatky a mzdová zvýhodnění**G.3.1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

Je postupováno dle zákonné úpravy.

G.3.2. Mzda za noční práci

Za práci v noci, tj. v době mezi 22 a 6 hodinou, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši [redacted]

G.3.3. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Zásady hodnocení ztížených nebo zdraví škodlivých podmínek jsou uvedeny v Příloze 2. Seznam prací, které jsou považovány za práci ve ztížených nebo zdraví škodlivých podmínkách, je uveden v Příloze 3.

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši [] za každou hodinu odpracovanou ve ztíženém nebo zdraví škodlivém prostředí.

Základním předpokladem pro poskytování příplatku je dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, používání předepsaných ochranných pomůcek, dodržení předepsaného technologického postupu a dodržení pracovního režimu. Nedodržování uvedených povinností bude považováno za porušení pracovní kázně.

G.3.4. Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o [] průměrného výdělku. Zvýšení mzdy přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci v sobotu nebo v neděli poskytnuto náhradní volno.

G.3.5. Mzda za práci v odpolední a 12 hodinové pracovní směně

Odpolední směnou je směna, v níž alespoň 4 hodiny připadnou do doby od 14 do 22 hodin. Za práci v odpoledních nebo 12 hodinových směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši [] za každou odpracovanou hodinu v době od 14 do 22 hodin.

G.3.6. Mzda za práci ve výškách

Za práci ve výškách nad 10 m v omezeném pracovním prostoru nebo ve vynucených polohách těla, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši [].

G.3.7. Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec přechodně konat práci kvůli poruše strojního zařízení, závadě v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybným pracovním podkladem nebo jiným podobným provozním příčinám a byl převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši [] jeho průměrného výdělku.

G.3.8. Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší při nařízení pracovní pohotovosti mimo pracoviště odměna ve výši [] jeho průměrného výdělku.

G.4. Společná ustanovení

- o Zaměstnavatel je povinen prokazatelně seznámit všechny zaměstnance se mzdovým systémem organizace dříve, než nabude účinnosti a umožnit jim do příslušných dokumentů nahlížet.
- o Výše složek mzdy a celková mzda jednotlivce se nezveřejňuje. Za zveřejnění se nepokládá seznámení výběřího, popřípadě člena odborového orgánu pověřeného evidencí členských příspěvků s potřebnými údaji, který je nesmí zveřejňovat. Pověřený členové ZO OS KOVO jsou oprávněni nahlížet do celkových mzdových podkladů v rámci zabezpečení kontroly plnění KS.
- o Mzda za kalendářní měsíc je splatná [] dne následujícího kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního klidu nebo svátek, je mzda splatná v první následující pracovní den. Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud nebude schopen dostát tomuto závazku, vyplatí zaměstnancům úrok z prodlení počínaje 1. dnem prodlení ve výši [] počínaje 4. dnem prodlení ve výši [] za každý den prodlení. Úrok se vyplatí z rozdílu mezi mzdou nebo náhradou mzdy vyplacenou ke dni splatnosti a mzdou nebo náhradou mzdy zúčtovanou ke dni splatnosti. Úrok je splatný ve výplatním termínu následujícího měsíce.
- o Bezhotovostní výplatu mezd bude zaměstnavatel provádět na základě písemné žádosti zaměstnance smluvním ujednáním se zaměstnancem. Smluvní ujednání o bezhotovostní výplatě bude obsahovat určení odpovědnosti za škody, které mohou zaměstnanci vznikat opožděným převodem mzdy na účet zaměstnance v důsledku prodlení zaměstnavatele.

- Srážky ze mzdy jsou prováděny v souladu s platnými právními předpisy

H. NÁHRADA CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

Zaměstnanci přísluší cestovní náhrady dle ZP, Zaměstnavatel upřesní tuto oblast vnitřním předpisem.

CH. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

CH.1. Dočasná pracovní neschopnost (kaienténa)

Je postupováno dle zákonné úpravy.

I. DOVOLENÁ

Nárok na dovolenou se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden nad zákonem stanovenou výměru. Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s ZO OS KOVO je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 2 měsíce před jejím počátkem.

J. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

J.1. Zdravotní péče

Zaměstnavatel ve spolupráci s lékařem pracovnílékařské péče zajistí vstupní a preventivní prohlídky zaměstnanců a tyto prohlídky hradí.

J.2. Kvalifikace

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci vzdělávání, jedná-li se o:

- a) udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace u zaměstnance pro potřeby zaměstnavatele,
- b) udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody zaměstnavatele,
- c) udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

V případech podle písm. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních nákladů na základě uzavřené dohody o setrvání ve VZLÚ. V případě písm. b) může zaměstnavatel uvolnit zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby vzdělávání bez nároku na mzdu. Výdaje spojené se vzděláváním si v tomto případě hradí zaměstnanec sám.

Při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 ZP nebo výpovědi podle § 52 písmeno a), b), c) a d) ZP nemá zaměstnavatel právo na úhradu nákladů, které vynaložil na zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace zaměstnance.

J.3. Závodní stravování

Zaměstnavatel bude všem zaměstnancům, kteří jsou k němu v pracovním poměru (tedy mimo DPP a DPČ) a kteří odpracují v pracovní směně alespoň [] hodiny a nevznikne jim nárok na stravné, poskytovat v souladu se zákonnými ustanoveními [] ázky na stravování v hodnotě [] zaměstnancům pracujícím v pracovní směně delší než [] hodin může zaměstnavatel poskytovat [] poukázky na stravování.

Cena poukázky bude hrazena následujícím způsobem:

Zaměstnavatel hradí nejvýše [] hodnoty poukázky na stravování;
Zaměstnanec hradí nejvýše [] hodnoty poukázky na stravování formou srážky ze mzdy, přičemž jeho příspěvek činí nejméně []

Zaměstnancům při výkonu práce mimo pracoviště dle § 317 ZP budou stravenky poskytovány na obvyklé pracovní dny zaměstnavatele.

Podmínkou platnosti čl. J.4 je daňová uznatelnost příslušných nákladů dle zákona o daních z příjmů.

J.4. Sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout jednorázové odškodnění pozůstalým, které přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši [REDAKCE]; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši [REDAKCE]. Jednorázové odškodnění ve výši [REDAKCE] přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

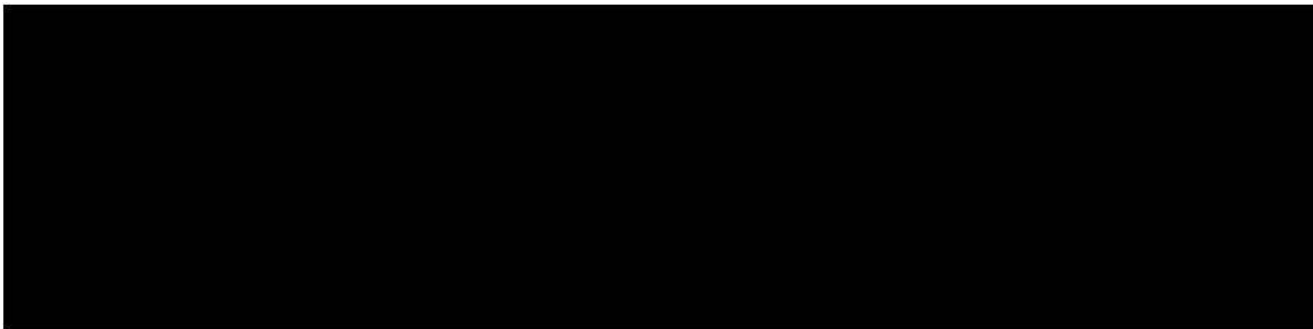
J.5. Ubytování zaměstnanců

Smluvní strany projednají způsob a formu pronájmu bytů nebo jiného zařízení pro ubytování zaměstnanců ve vlastnictví zaměstnavatele včetně případných změn.

J.6. Významná životní výročí

Zaměstnanci, kteří dosáhnou věku 50, 60 atd. (vždy po 10 letech) let budou pozváni na krátkou besedu s vedením společnosti VZLÚ.

Zaměstnanci, kteří ve VZLÚ odpracují 10, 20, 30 atd. (vždy po 10 letech) let budou pozváni na krátkou besedu s vedením společnosti VZLÚ a také do 1 měsíce od vzniku nároku obdrží odměnu dle níže uvedené tabulky. Odměnu vyplácí útvar Lidské zdroje v běžném výplatním termínu.



J.7. Peněžní dar ZO OS KOVO

VZLÚ poskytne v roce 2017 dar ZO OS KOVO ve výši [REDAKCE] který je určen na podporu činnosti ZO OS KOVO v oblasti kultury, vzdělávání, sportovní činnosti a podporu kontaktu se zaměstnanci VZLÚ, kteří jsou již v důchodu.

J.8. Penzijní připojištění

VZLÚ provede v roce 2017 průzkum mezi zaměstnanci pro zjištění zájmu o penzijní připojištění. V případě zájmu více jak 30 % zaměstnanců bude představenstvu společnosti předložen návrh na zajištění penzijního připojištění od roku 2018.

K. INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁVÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

K.1. Pracovní právní ochrana odborových funkcionářů

Pracovní právní ochrana odborových funkcionářů se řídí ZP.

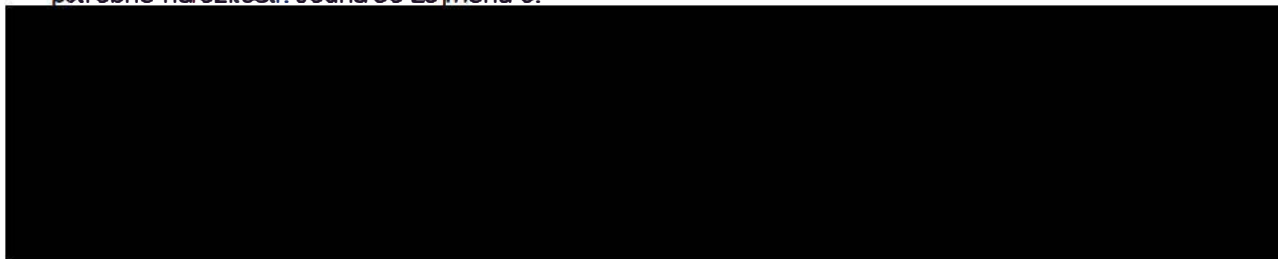
Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

K.2. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

Zaměstnavatel uznává OS KOVO jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců. Dále uznává právo OS KOVO svobodně rozhodovat o svém organizačním členství a rozdělení kompetencí odborových orgánů a jejich zástupců projednání se zaměstnavatelem. Současně se zaměstnavatel zavazuje spolupůsobit při utváření vhodných podmínek pro činnost OS KOVO.

K.3. Prostory a služby

Zaměstnavatel poskytne na základě nájemní smlouvy pro práci odborové organizace veškeré potřebné náležitosti. Jedná se zejména o:



K.4. Právo na informace

Odborová organizace má právo na to, aby jí zaměstnavatel kromě případů uvedených v pracovněprávních předpisech, v KSVS a v této KS v předem projednaných termínech a dohodnutou formou, poskytl zejména informace o:

- nových pracovních poměrech (každý měsíc),
- rozvázaných pracovních poměrech (každý měsíc),
- zamýšlených strukturálních změnách, organizačních a racionalizačních opatřeních s vlivem na větší počet zaměstnanců,
- ekonomické situaci společnosti,
- materiálech předkládaných valné hromadě, pokud se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatňování práv odborové organizace,
- závěrech jednání valné hromady, pokud se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatňování práv odborové organizace,
- mzdách - podklady pro zpracování výkazu ZO OS KOVO,
- přesčasové práci (každý měsíc),
- volných pracovních místech.

Informováním se podle této KS rozumí prokazatelné předání nezbytných dokladů, účast zástupce odborového orgánu na příslušných zasedáních a poradách zaměstnavatele, a to tak aby na základě údajů bylo možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.

K.5. Právo na projednávání

Odborová organizace má právo na projednávání se zaměstnavatelem v rozsahu daném obecně platnými právními předpisy zejména v těchto případech:

- Výpověď z organizačních důvodů nejméně 1 měsíc před doručením výpovědi zaměstnanci.
- Okamžité zrušení pracovního poměru
- Způsob a rozsah náhrady škody za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.
- Zásadní změny zavádění techniky a technologie, nová opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologická opatření.
- Zřizování, rušení a provoz stravovacích, ubytovacích a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem, provozovatelem nebo pronajímatelem těchto zařízení.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody s dostatečným časovým předstihem před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. Zaměstnanci mají právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

K.6. Právo spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodování, kromě případů stanovených pracovně právními předpisy, v těchto případech;

- o Stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy k provedení právního úkonu či k přijetí opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu, jinak je tento úkon neplatný.

K.7. Právo kontroly

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, pracovního řádu a závazků vyplývajících z této KS.

Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomu účelu nutné. Výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k jejich odstranění.

K.8. Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- o přispívat u zaměstnavatele k zajištění sociálního smíru za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení právních předpisů, KSVS a této KS,
- o zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání příslušného orgánu k řešení záležitostí společného zájmu,
- o v případě neplnění této KS ze strany příslušného odborového orgánu informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,
- o garantovat povinnost členů odborové organizace zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců; tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak,
- o vytvářet vhodné podmínky pro zájem zaměstnanců o zlepšování a zefektivňování vnitřních i vnějších činností firmy.

K.9. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- o zvát pověřené zástupce příslušného odborového orgánu na jednání řídicích orgánů zaměstnavatele v otázkách, týkajících se většího počtu zaměstnanců, případně práv a oprávnění příslušného odborového orgánu,
- o umožnit pro uplatnění práv příslušného odborového orgánu součinnost s expertními organizacemi, případně s funkcionáři a zaměstnanci OS KOVO, kterým zajistí po předchozím projednání vstup za podmínek stanovených pracovním řádem a za dodržení zásad stanovených právními předpisy o dodržení státního, obchodního a služebního tajemství,
- o vytvářet vhodnou motivaci zájem zaměstnanců o oblast vynalézání a zlepšování, směřující k zefektivnění firemních programů a procesů a ke zlepšování pracovních podmínek a BOZP,
- o netolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě,
- o předem informovat odborovou organizaci o konání vnější kontroly BOZP, pokud bude konání kontroly předem oznámeno zaměstnavateli. U namátkových kontrol informovat odborovou organizaci bezodkladně.

K.10. Členské příspěvky

Zaměstnavatel provádí bezplatně evidenci členských příspěvků a jejich srážky na základě dohody uzavřené se zaměstnancem a odborovou organizací. Tato dohoda musí být předána mzdové účtárně do konce měsíce, v jehož výplatním termínu dojde k první srážce tohoto příspěvku ze mzdy daného zaměstnance. Evidenci členských příspěvků poskytuje zaměstnavatel ZO OS KOVO.

K.11. Uvolnění funkcionářů

Uvolnění funkcionářů pro výkon odborové funkce se řídí platnými právními předpisy. Předseda ZO OS KOVO je uvolněn maximálně do 30 % pracovního úvazku a tajemnice ZO OS KOVO maximálně do 25 % pracovního úvazku. V případě dalších požadavků na uvolnění funkcionáře je ZO OS KOVO povinen se dohodnout se zaměstnavatelem.

K.12. Stížnosti zaměstnanců a předcházení sporům

Pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z KS, ze kterých nevznikly nároky jednotlivým zaměstnancům, ustaví smluvní strany komisi. Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran s cílem vyřešit předmět sporu do 15 kalendářních dnů.

Při řešení sporů ve věci plnění KS, ze kterých nevznikají individuální nároky zaměstnanců a spory o výklad KS se spor považuje za vyřízený, je-li rozhodnutí komise přijato jednomyslně oběma stranami zúčastněnými u jednání komise.

Individuální spory řeší nadřízený stěžovatele a pověřený člen ZO OS KOVO. Nedojde-li k vyřízení sporu do 15 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu nadřízený tuto skutečnost a postoupí spor komisi.

Uvedeným postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.

K.13. Pracovní řád

Zaměstnavatel vydává Pracovní řád, ve kterém jsou v souladu s právními předpisy blíže rozvedena ustanovení ZP podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele. Pracovní řád bude vydán, měněn, doplňován nebo rušen po předchozím projednání se ZO OS KOVO.

L. PŘÍLOHY

Příloha 1 - Tarifní tabulka

Příloha 2 - Zásady hodnocení ztížených, nebo zdraví škodlivých podmínek

Příloha 3 - Seznam prací, za které přísluší zaměstnanci příplatek za práci ve ztížených nebo zdraví škodlivých podmínkách

V Praze dne 22.12.2016

.....
[Redacted signature area]

Zaměstnavatel

VÝZKUMNÝ A ZKUŠEBNÍ LETECKÝ ÚSTAV a.s.

(1)

Beranových 130

199 05 Praha 9 - Letňany

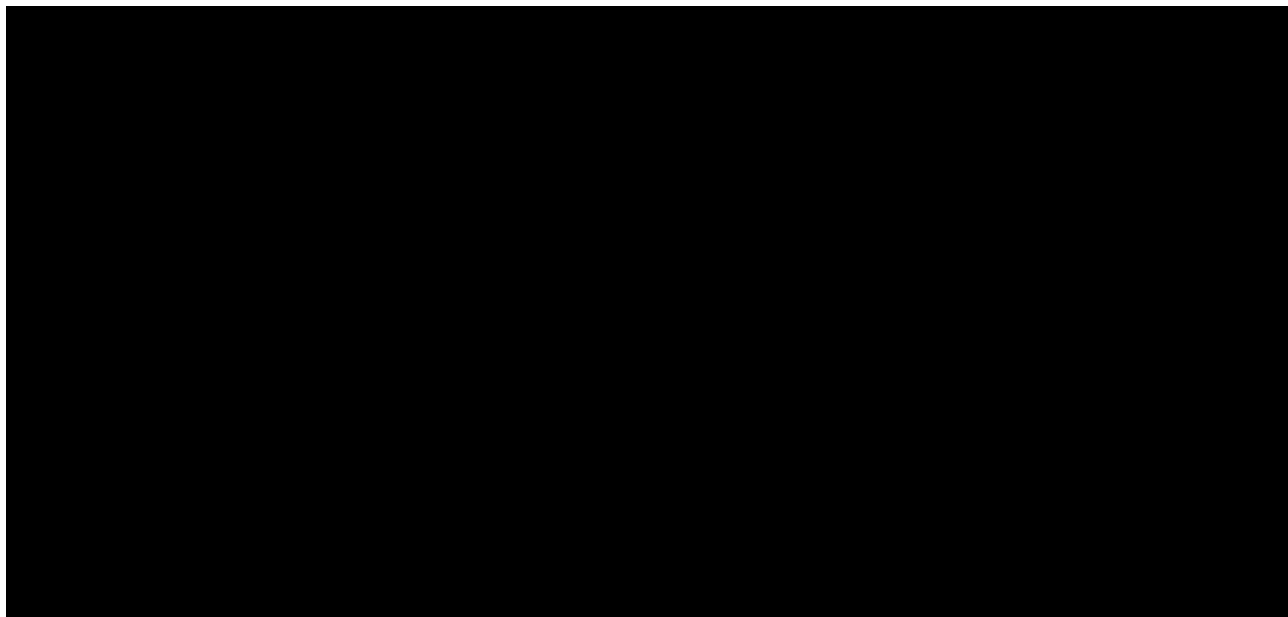
IČO: 00019289, DIČ: CZ00010609

ZO OS KOVO
Org. č.: 03-1162-1110

Odborový svaz KOVO
ZÁKLADNÍ ORGANIZACE

Výzkumný a zkušební letecký ústav
199 05 Praha 9, Beranových 130 / 1 /

Příloha 1 -Tarifní tabulka



Příloha 2 - Zásady hodnocení ztížených nebo zdraví škodlivých podmínek

1. Seznam prací, u kterých v organizaci přísluší zaměstnancům příplatek za práci ve ztížených nebo zdraví škodlivých podmínkách je v Příloze 3 této KS.
2. Ztěžující nebo zdraví škodlivé vlivy a jejich účinky na lidský organismus se hodnotí podle hygienických předpisů a vyhlášek Ministerstva zdravotnictví (koncentrace škodlivin, měření hodnot, kategorizace pracovišť),
3. Určování výše příplatku

3.1. Při určování výše příplatku jsou rozhodující údaje:

- a) o charakteru výroby (výrobního procesu)
- b) o vznikajících a působících škodlivinách (druh, množství, vliv na lidský organismus)
- c) o délce doby, po kterou je zaměstnanec vystaven působení ztěžujících nebo zdraví škodlivých vlivů
- d) o dosavadních výskytech poškození zdraví, nemocí apod.

3.2. Při určování výše příplatku se postupuje podle těchto zásad:

- a) hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je na pracovištích (výrobních úsecích) obvyklá a nepřihlíží se k dočasným odchylkám, ani k havarijním stavům
- b) v případech, kdy intenzita působení ztěžujících nebo zdraví škodlivých vlivů nebo doba jejich působení během práce značně kolísá (např. u údržbářů), sjednává se průměrná výše příplatku,
- c) příklady prací radioaktivního a elektromagnetického zařízení nejsou v seznamech příplatků uvedeny, tyto práce se hodnotí individuálně,
- d) vybočuje-li míra rizika u některých mimořádně nebezpečných prací nad rámec příplatků, navrhuje a realizují se především jiná (mimoekonomická) opatření, kterými je zabezpečena plná ochrana zaměstnanců (např. úprava pracovní doby, pracovních režimů apod.),
- e) při hodnocení míry ztížených nebo zdraví škodlivých vlivů je zpravidla rozhodující škodlivina, která nejpodstatněji měrou zvyšuje zdravotní riziko s ohledem na koncentraci a dobu působení (expozici). Při působení většího počtu škodlivin se účinky na lidský organismus posuzují komplexně.

Příloha 3 - seznam prací, za které přísluší zaměstnanci příplatek za práci ve ztížených nebo zdraví škodlivých podmínkách

