



POŠTOVNÍ TISKÁRNA CENIN PRAHA a.s.

Zpracoval: E. Štefanová
K.A.Reitmeier

Schválil: Ing. Miroslav Krejčík
Ing. Mgr. Lukáš Svoboda
JUDr. Ing. František Beneš
členové představenstva
Miloslav Omáčka
předseda od. organizace

Kolektivní smlouva

KS 2017-2019

Název:

Kolektivní smlouva

Datum vydání: Účinnost od: 1. 3. 2017

Počet stran: 10

- 1. Účel a rozsah platnosti**
- 2. Odpovědnost**
- 3. Postup**
- 4. Péče o zaměstnance**
- 5. Bezpečnost práce**
- 6. Práva odborové organizace a jejích členů**
- 7. Závěrečná ustanovení**

.....
Ing. Miroslav Krejčík
předseda představenstva

.....
Mgr. Ing. Lukáš Svoboda
člen představenstva

.....
Ing. JUDr. František Beneš
člen představenstva

.....
Miloslav Omáčka
předseda ZVOS

Přiděleno: dle rozdělovníku

Záznam o seznámení

s dokumentem včetně změn

[illegible]

1. Účel a rozsah platnosti

1.1 Účel postupu a obecná ustanovení

V souladu s platným zněním zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce a dalších právních předpisů, závazných pro zaměstnavatele i zaměstnance a odvětvovou kolektivní smlouvou,

u z a v í r a j í

Poštovní tiskárna cenin Praha a.s., zastoupená členy představenstva Ing. Miroslavem Krejčíkem, Ing. Mgr. Lukášem Svobodou a JUDr. Ing. Františkem Benešem, a Odborová organizace Poštovní tiskárny cenin Praha a.s., zastoupená jejím předsedou, Miloslavem Omáčkou kolektivní smlouvu:

1.2 Rozsah platnosti

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti a je platná do 31.1.2019.

2. Odpovědnost

Smluvní strany se zavazují, že budou respektovat a uznávat práva a nároky zaměstnanců a zaměstnavatele, vyplývající z této smlouvy, bez jakékoliv diskriminace.

Budou vzájemně respektovat postavení a pravomoci druhé strany, vyplývající ze zákonů, právních předpisů o pravomoci a zodpovědnosti stran a vytvářet předpoklady k dosažení vzájemné dohody.

Při změnách, doplňování a úpravách kolektivní smlouvy se postupuje podle platného znění zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Změny a doplňky kolektivní smlouvy lze provádět výhradně po dohodě smluvních stran.

Povinnost projednat a dohodnout změny platí také v případě, kdy dojde ke změně podmínek, za kterých byla uzavřena, zejména v pracovně právní a mzdové oblasti, při vydání, změně či zrušení právních předpisů.

Případným sporům bude předcházeno včasným řešením, vzájemnou informovaností a jednáním. Pokud nedojde k dohodě, budou spory řešeny podle platného znění zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Smluvní strany se zavazují, že budou v dohodnutých termínech spolu projednávat a objektivně informovat o záměrech rozvoje připravovaných opatření a organizačních a strukturálních změnách, zejména těch, které se týkají většího počtu zaměstnanců a které mohou mít dopad na zaměstnanost, mzdovou (výdělkovou) úroveň, rozmístění a strukturu zaměstnanců, potřebu rekvalifikace, pracovní podmínky, sociální podmínky, sociální jistoty zaměstnanců apod.

Zaměstnavatel projednává a poskytuje odborové organizaci potřebné informace dle § 287 ZP, včetně konzultací, potřebných pro její informovanost.

2.1 Odpovědnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel odpovídá za dodržování kolektivní smlouvy ve všech jejích bodech. Je odpovědný za seznámení svých zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy včetně jejích příloh.

2.2 Odpovědnost zaměstnanců

Zaměstnanci jsou odpovědní za dodržování pracovních postupů, využívání pracovní doby a řádné plnění svých pracovních úkolů v požadovaném množství a kvalitě.

3. Postup

3.1 Zaměstnanost

Zaměstnavatel bude realizovat aktivní politiku zaměstnanosti ve smyslu platného zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění změn a doplňků a zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, informovat zejména o navržených opatřeních v dohodnutých termínech odborovou organizací.

Zaměstnavatel bude hodnotit vývoj zaměstnanosti, zabezpečovat rovnoměrné vytížení pracovníků a rozmisťovat je s přihlédnutím k intenzitě práce.

Zaměstnancům, u kterých dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné podle § 67 ZP ve výši :

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Pokud zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem ukončí z uvedených důvodů pracovní poměr bez čerpání výpovědní doby, obdrží navíc:

- Při nečerpání 2 celých kalendářních měsíců výpovědní doby dvojnásobek průměrného výdělku
- Při nečerpání 1 celého kalendářního měsíce výpovědní doby jednonásobek průměrného výdělku

3.2 Pracovněprávní oblast

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, touto Kolektivní smlouvou a Vnitřním předpisem o pracovní době, schváleným zaměstnavatelem. Jakákoli změna či doplněk ve směrnici o pracovní době musí být projednány ve spolupráci s odborovou organizací PTC Praha a.s. a nesmí být zaměstnavatelem realizovány bez souhlasu odborové organizace PTC Praha a.s., vyjma případů, kdy jsou změny vyžadovány zákonem.

3.2.1 Pracovní doba

Pracovní doba v jednosměnném provozu je 37,5 hod. týdně, ve dvousměnném provozu 32,5 hod. týdně. Pracovní doba dozoru tisku ve dvousměnném provozu je 35 hod. týdně. Zkrácení pracovní doby se provádí bez krácení mzdových tarifů, čímž dochází ke mzdovému zvýhodnění dvousměnného provozu.

Zkrácená pracovní doba ve dvousměnném provozu může být zrušena po dohodě s odborovou organizací, pokud nebude splněna podmínka zpevnění výkonové normy o podíl zkrácení pracovní doby, tj. poklesne objem výkonů. Splnění podmínky zpevnění výkonové normy zaměstnanci před skončením příslušné pracovní doby nezakládá právo žádného zaměstnance zastavit vykonávání práce před uplynutím dané pracovní doby. Ukazatel výkonové normy je výkonový ukazatel, jehož

jedinou funkcí je určení, zda je nebo není třeba zrušit zkrácenou pracovní dobu v dvousměnném provozu.

3.2.2 Rozvrh pracovní doby

Přestávka na jídlo a oddech se poskytuje nejpozději po 6 hodinách práce v délce 30 minut. Nezapočítává se do pracovní doby. Přestávku na oddech a jídlo nelze poskytovat na začátku a na konci pracovní doby. U strojů Waite a v oddělení ruční perforace mají zaměstnanci právo na bezpečnostní přestávku. První přestávka se zařazuje nejpozději po 2 hodinách nepřetržitého výkonu práce v trvání 15 minut, poslední v trvání 10 minut nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby.

3.2.3 Dovolená

Základní výměra dovolené se ve smyslu ustanovení podle platného ZP prodlužuje o jeden týden.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, pečujícím o dítě ve věku do 15 let na jejich žádost čerpání dovolené v rozsahu nejméně 2 týdnů v období hlavních školních prázdnin a dále i mimo celozávodní dovolenou, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.

3.3 Mzdová oblast

Odměňování zaměstnanců PTC Praha a.s. se řídí Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a vnitřní směrnici o mzdách, schválenou zaměstnavatelem a odborovou organizací PTC Praha a.s. Jakákoli změna či doplněk v Mzdovém předpisu musí být projednány ve spolupráci s odborovou organizací PTC Praha a.s. a nesmí být zaměstnavatelem realizována bez souhlasu odborové organizace PTC Praha a.s., vyjma případů, kdy jsou změny vyžadovány zákonem.

3.3.1 Příplatek za práci přesčas

Nad rámec stanovený Mzdovým předpisem, přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek ve výši:

➤ 30% průměrného výdělku za práci v sobotu, v neděli a ve svátek, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

3.3.2 Příplatek za práci ve ztíženém pracovní prostředí

V PTC Praha a. s. jsou za ztížené pracovní prostředí považována tato pracoviště:

- Wifag ve středisku 30 (kromě stálé osádky stroje)
- Waite ve středisku 40
- Melzer, Wista
- Galvanovna
- Kalírna

Důvodem pro zařazení těchto pracovišť do ztíženého pracovního prostředí jsou hluk, chemické škodliviny (alergeny a žíraviny, kyanidy).

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je poskytován zaměstnancům, kteří trvale nebo přechodně (t. j. zaměstnanci na pracovištích uvedených výše v tomto odstavci) pracují na vymezených pracovištích.

Zaměstnanci, vykonávajícímu svou práci na pracovišti, které je považováno za ztížené pracovní prostředí, přísluší příplatek ve výši 5,- Kč za hodinu práce.

Doba, po kterou může být příplatek na jednotlivých pracovištích poskytován, musí odpovídat skutečně odpracované době vyznačené na pracovním výkazu zaměstnance.

4. Péče o zaměstnance

Podnikovou společenskou spotřebu hradí zaměstnavatel z výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Po projednání s odborovou organizací bude zaměstnavatel poskytovat všem zaměstnancům v trvalém pracovním poměru poukázky na stravování, a dále všem zaměstnancům v trvalém pracovním poměru po uplynutí zkušební doby vánoční dárkové poukazy a příspěvky na speciální korektivní prostředky pro zaměstnance vybraných pracovních pozic.

Zaměstnancům v trvalém pracovním poměru v délce nejméně 1 rok zaměstnavatel poskytne jubilejní odměny. Smluvní strany se zavazují, že budou přijímat opatření k účelnému a efektivnímu využívání finančních prostředků určených na úhradu péče o zaměstnance.

A dále zaměstnavatel poskytuje, z finančních zdrojů jiných než z výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, zaměstnancům následující benefity:

- a příspěvek na penzijní a životní pojištění.
- Sick days

4.1 Poukázky na stravování

Úhrada stravenek je prováděna následujícím způsobem:

Náklady	Obyčejné menu
Organizace	55%
Z výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů	5%
Strávník	40%
celkem	100% = 80,- Kč

Zaměstnancům jsou poskytovány poukázky na stravování v celkové hodnotě 80,- Kč. Stravenky jsou vydávány na personálním oddělení vždy nejpozději do dne výplatního termínu, což je každého 12. následujícího měsíce po odečtení neodpracovaných dnů za předchozí kalendářní měsíc. Neodebrané stravenky je možné vydávat pouze jeden měsíc zpětně.

Zaměstnanec nemá nárok na poskytnutí stravenky ve dnech, kdy nepracoval z následujících důvodů:

- v době čerpání řádné dovolené
- v době čerpání neplaceného volna
- v době neomluvené absence
- v době pracovní neschopnosti
- v době čerpání volna při ošetřování člena rodiny

- v době poskytování peněžité pomoci v mateřství a rodičovské dovolené
- v době poskytování cestovních náhrad v souvislosti s nařízením pracovní cesty podle zákona o cestovních náhradách
- v době čerpání náhradního volna za práci přesčas
- v době čerpání Sick days

Úhrada ceny stravenek se provádí bezhotovostně, tj. srážkou ze mzdy, na základě počtu skutečně vydaných stravenek v daném měsíci. Jejich úhrada se provede na základě Dohody o srážkách ze mzdy a každý měsíc potvrdí pracovník svým podpisem při převzetí stravenek výši této srážky.

4.2 Jubilejní odměny

Zaměstnancům se poskytují odměny za věrnost společnosti (délka trvání pracovního poměru) a při dosažení životního jubilea:

- a) Odměna za věrnost společnosti při době trvání trvalého pracovního poměru u PTC Praha a.s. a jejich předchůdců (závodu 03 – tiskárny v TÚS Praha, HÚP Praha, DOS ČP, s.o.):

Roky trvalého pracovního poměru	Odměna v Kč
5	3.000
10	5.500
15	7.000
20	9.500
25	11.000
30	13.500
35	15.000
40	17.500
45	20.000

- b) Odměna při dosažení životního jubilea padesáti let věku odměnu ve výši 10.000,- Kč
- c) Odměna při dosažení životního jubilea při přiznání starobního důchodu odměnu ve výši 15.000,- Kč a začíná se počítat nová doba pro jubilejní odměny od data přiznání starobního důchodu.

Odměnu přiznává zaměstnavatel zaměstnanci na základě upozornění osobního oddělení a po odsouhlasení návrhu představenstvem společnosti a odborovým orgánem.

Odměna může být zaměstnanci poskytnuta pouze v roce, na který připadlo příslušné pracovní nebo životní výročí.

Alternativně lze poskytnout po dohodě se zaměstnancem jubilejní odměnu též ve formě věcného daru.

4.3 Korektivní prostředky

Zaměstnancům u vybraných pracovních pozic lze poskytovat na základě doporučení odborného lékaře speciální korektivní prostředky – max. do výše 2.000,- Kč za tento prostředek pro jednotlivce za příslušný kalendářní rok.

4.4 Vánoční dárkový poukaz

Zaměstnavatel poskytne vánoční dárkovou poukázku Ticket Compliments ve výši 2000,- Kč. Poukazy

budou každoročně poskytovány jednotlivým zaměstnancům v měsíci prosinci příslušného kalendářního roku.

4.5 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v trvalém pracovním poměru v délce nejméně nad 1 rok příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500,- Kč měsíčně nebo příspěvek na životní pojištění ve výši 500,- Kč měsíčně. Poskytuje se pouze jeden z těchto příspěvků. Příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění dohodnuté před platností této kolektivní smlouvy zůstávají v platnosti.

4.6 Sick Days

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 2 pracovní dny zdravotního volna, tzv. Sick-days, ročně. Sick-days může zaměstnanec využít pouze v případě své náhlé zdravotní indispozice, u níž zaměstnanec předpokládá zlepšení do druhé dne a která nebude vyžadovat pracovní neschopnost. Sick-days jsou hrazena jako výkon práce, tj. zaměstnanci během čerpání Sick-days náleží plná mzda. Čerpání Sick-days je zaměstnanec povinen oznámit svému přímému nadřízenému nejpozději do 7:30 hod. v den čerpání Sick-days. Nevyčerpané Sick-days se nepřevádí do dalšího kalendářního roku.

5. **Bezpečnost práce**

Zaměstnavatel se zavazuje pravidelně zjišťovat podle vypracovaného systému kontroly a v souladu s realizovanou certifikací ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO/IEC 27001:2013, ISO 12647-2:2013 a BS OHSAS 18001:2007 stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržování předpisů a pravidel bezpečnosti práce a projednávat stav v této oblasti s odborovou organizací.

Zaměstnavatel se zavazuje postupně snižovat rozsah rizikových a fyzicky namáhavých prací a zlepšovat kulturu a hygienu práce.

Zaměstnavatel se zavazuje při plnění úkolů v oblasti povinného zajišťování bezpečných a zdravotně nezávadných podmínek při práci spolupracovat s odborovou organizací, zejména při:

- přípravě, vykonávání a vyhodnocování veřejných prověrek BOZP
- zjišťování příčin vzniku pracovních úrazů, při jejich odškodňování a přijímání opatření ke snižování pracovní úrazovost a nemocí z povolání.

Zaměstnavatel dále zajišťuje měření výskytu škodlivin (hluky, vibrací, chemikálií) a s jejich výsledky seznamuje odborovou organizaci.

Zaměstnavatel bude přidělovat nezbytné osobní ochranné pracovní prostředky (dále OOPP), kontrolovat jejich stav, funkčnost, používání a zajišťovat udržování jejich použitelného stavu v souladu s platnou právní úpravou.

Zaměstnavatel zajišťuje pracovně lékařské služby. Zaměstnavatel ve spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb zabezpečuje lékařské prohlídky zaměstnanců pracujících na pracovištích zařazených do kategorií podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zaměstnanci jsou povinni se podrobit pracovně lékařským prohlídkám ve vztahu k jimi vykonávané práci.

6. Práva odborové organizace a jejích členů

Zaměstnavatel se zavazuje uvolňovat členy ZV jedenkrát za dva pracovní týdny na jednu hodinu k jednání ZV tak, aby to neohrozilo plnění jejich pracovních povinností.

Dále se zaměstnavatel zavazuje umožnit jedenkrát za rok všem odborově organizovaným zaměstnancům dvě hodiny pro uskutečnění členské schůze.

Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě požadavku ZV odborové organizace bude zajišťovat bezplatně srážku členských příspěvků z vyúčtování mzdy a jejich převod na účet ZV odborové organizace.

Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo odborové organizace na informace, projednávání i právo kontroly minimálně v rozsahu stanoveném v ZP.

7. Závěrečná ustanovení

Smluvní strany se zavazují vytvářet všestranné podmínky k plnění závazků uvedených v této smlouvě a jednat s cílem zachovat ve společném zájmu sociální smír.

Účastníci kolektivní smlouvy, zaměstnavatel a odborová organizace seznámí všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy a jejími případnými doplňky a bude je informovat o jejím plnění (§ 29 ZP). Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude prováděna podle potřeby po vzájemné dohodě smluvních stran po požádání kterékoliv z nich, nejméně jedenkrát ročně.

Kolektivní smlouva byla řádně projednána, smluvní strany s jejím obsahem včetně jejích příloh souhlasí a zavazují se k jejímu plnění. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich právní nástupce v rozsahu platném do dne organizační změny. To platí i při organizačních změnách (§ 338 – 340 ZP) při nichž jde o přechod práv a povinností z pracovně právních vztahů.

Kolektivní smlouva je vyhotovena ve 2 výtiscích, z nichž každý platí jako originál.

Rozdělovník: Po jedné kopii Kolektivní smlouvy obdrží:

Dozorčí rada
Představenstvo
Manažer úseku obchodu
Manažer úseku provozu a služeb
Manažer úseku výroby
Vedoucí oddělení kontroly a bezpečnosti
Vedoucí technického oddělení
Mistr výroby
Mistrová dokončujících operací
Personalista
Právník