

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**na rok 2017**

**uzavřená**

**mezi**

**Správou a údržbou silnic Kroměřížska, s. r. o.  
se sídlem Kroměříž, Kotojedy 56  
IČO: 26908298**

**a**

**ZO - Odborový svaz pracovníků dopravy , silničního  
hospodářství  
a autoopravárenství Čech a Moravy  
při Správě a údržbě silnic Kroměříž  
se sídlem Kroměříž, Kotojedy 56  
IČO: 60382864**

# Obsah kolektivní smlouvy

## **A. Základní ustanovení**

- A.1. Účel a obsah
- A.2. Zákaz diskriminace
- A.3. Všeobecná ustanovení
- A.4. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
- A.5. Závazky zaměstnavatele
- A.6. Právo spolurozhodování
- A.7. Právo na projednání
- A.8. Právo na informování
- A.9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele
- A.10. Ochrana pracovních míst a rušení pracovních míst
- A.11. Zaměstnanost

## **B. Personální záležitosti**

- B.1. Vznik pracovního poměru
- B.2. Pracovní podmínky
- B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- B.4. Péče o žáky odborných učilišť
- B.5. Ukončení pracovního poměru

## **C. Sociální oblast**

- C.1. Pracovní doba
- C.2. Dovolena na zotavenou a pracovní volno
- C.3. Zdravotní péče
- C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců
- C.5. Závodní stravování
- C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti
- C.7. Bytová politika
- C.8. Účet sociálních nákladů
- C.9. Ostatní sociální služby

## **D. Zásady pro poskytování mzdy**

- D.1. Základní principy odměňování
- D.2. Základní mzda – mzdové tarify
- D.3. Zařazování zaměstnanců
- D.4. Příplatky ke mzdě – mzdová zvýhodnění
- D.5. Mzda při výkonu jiné práce
- D.6. Mzda a náhrada mzdy při prostoji
- D.7. Náhrada mzdy za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti
- D.8. Cestovní náhrady
- D.9. Průměrný výdělek

## **E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- E.1. Závazky zaměstnavatele

## **F. Oblast pracovněprávní**

- F.1. Pracovní řád

**F.2. Právní a znalecká pomoc**

**F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům**

## **Závěrečná ustanovení**

## **A. Základní ustanovení**

### **A.1. Účel a obsah**

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy (dále KS) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran.

### **A.2. Zákaz diskriminace**

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této KS a pracovní smlouvy žádného ze zaměstnanců, z důvodů uvedených v §§ 16 a 17 zákoníku práce (dále i ZP).

### **A.3. Všeobecná ustanovení**

1. Práva sjednaná v této KS jsou závazná jako minimální.
2. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
3. Tato KS je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až § 341 zákoníku práce).
4. Kterákoliv ze smluvních stran této KS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

### **A.4. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů**

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

### **A.5. Závazky zaměstnavatele**

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat příslušnou odborovou organizaci a spolurozhodovat s ní o věcech vymezených obecně závaznými předpisy a podnikovou kolektivní smlouvou.
4. Ve smyslu bodu 3 tohoto článku podávat příslušné odborové organizaci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.
5. Provádět s předchozím souhlasem zaměstnance měsíčně výběr členských odborových příspěvků formou srážky ze mzdy a zaslat je na účet odborové organizace.
6. Projednat případy stanovené zákonem a touto KS způsobem uvedeným v bodě A.8.

### **A.6. Právo spolurozhodování**

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených zákonem a v otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě. Jedná se zejména o následující okruhy;

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadného čerpání dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při stanovení čerpání prostředků ze sociálního fondu.
3. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
4. V kolektivní smlouvě mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

## **A.7. Právo na projednání**

Odborová organizace má právo na to, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 zákoníku práce) projednal:

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu KS se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. Zápis o tomto jednání vyhotoví zástupce zaměstnavatele.

## **A.8. Právo na informování**

Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 ZP). Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o hospodářských výsledcích, ekonomickém vývoji a činnosti organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a stavu pracovních sil.

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

## **A.9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel podle svých provozních podmínek bezplatně poskytne místnosti pro činnost odborové organizace se základním vybavením. Umožní odborové organizaci v nezbytně nutné míře a po vzájemné dohodě bezplatné užívání technických prostředků zaměstnavatele (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon - § 277 ZP). Pokud zaměstnavatel bude mít k dispozici místnost vhodnou ke konání členské schůze odborové organizace, po vzájemné dohodě ji poskytne v případě požadavku ze strany odborové organizace v potřebném termínu.
2. Funkcionářům a členům odborového orgánu OS bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou mzdy. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo OS pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

## **A.10. Ochrana pracovních míst a rušení pracovních míst**

1. Při obsazování ostatních pracovních pozic je zaměstnavatel povinen vyvěsit v organizaci inzerát, který bude obsahovat požadavky na kvalifikaci, délku praxe a termín uvolnění pracovního místa.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku.

## **A.11. Zaměstnanost**

1. Zaměstnavatel se zavazuje v termínech stanovených podnikovou kolektivní smlouvou informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru.
2. Zaměstnavatel je povinen výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací.
3. Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle §§ 62 až 64 zákoníku práce, zaměstnavatel bude odborovou organizaci předem písemně informovat a podle

možností projedná tyto změny 3 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce.

## B. Personální záležitosti

### B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

- a) sjednaný druh práce
- b) místo výkonu práce
- c) den nástupu do práce.

### B.2. Pracovní podmínky

1. Zaměstnavatel je povinen zpracovat popisy pracovních pozic s charakteristikou činností, úkolů, povinností a oprávnění k jejich výkonu.
2. Při vzniku pracovního poměru a při změnách popisů pracovních pozic, je zaměstnavatel povinen prokazatelně zaměstnance s nimi seznámit.
3. Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, přijímání nebo propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

### B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s nimi písemnou dohodu v těchto případech:
  - a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
  - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
  - c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem,
  - d) při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000 Kč.
2. V případě podle bodu 1. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením. V případě bodu 1. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školícího střediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.

### B.4. Péče o žáky odborných učilišť

V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude zaměstnavatel vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.

### B.5. Ukončení pracovního poměru

1. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do dvaceti let	trojnásobek
dvacet let a více	čtyřnásobek
třicet let a více	pětinásobek
čtyřicet let a více	šestinásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e ) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.5. odst.1.
3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
4. Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý i započatý měsíc dřívějšího ukončení pracovního poměru o jednonásobek průměrného výdělku.
5. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka ze sociálního fondu, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

## **C. Sociální oblast**

### **C.1. Pracovní doba**

1. V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců, může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatňovat pružnou pracovní dobu a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, a to také pouze na některých pracovištích, popř. u některých zaměstnanců – viz pracovní řád.  
Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.  
Vyrovnávací období začíná běžet 1.7. kalendářního roku a končí 30.6. kalendářního roku.
2. Na žádost zaměstnance s ním může zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
4. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.
5. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.
6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
7. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
8. Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.
9. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.
10. Noční práce je práce, konaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245 ZP).

### **C.2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno**

1. Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce.
2. Do doby trvání pracovního poměru se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance, mimo doby uvedené v zákoníku práce, započítává:
  - a) doba účasti v zákonné stávce,
  - b) doba výluky.
3. Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnutého s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům s dostatečným předstihem před jejím počátkem. Termín a délku hromadného čerpání dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu mohou zaměstnavatelé provést pouze po dohodě s odborovou organizací.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy v kalendářním roce. V případě, že zaměstnanec pracovní volno nevyčerpá v příslušném kalendářním roce,

převádí se do druhého kalendářního roku, nejdéle však po dobu 3 let po sobě následujících. Nevyčerpá-li zaměstnanec pracovní volno ani do konce třetího kalendářního roku, nárok na toto pracovní volno zaniká.

5. Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce zaměstnancům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady mzdy v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
6. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.
7. Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy se zvyšují nad rámec stanovený v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se provádí zákoník práce, v platném znění, takto:
  - o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte, které se zaměstnancem žije ve společné domácnosti do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
  - o jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte,
  - o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
  - v podnikových kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy o další případy.

Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.

### **C.3. Zdravotní péče**

Zaměstnavatel bude po dohodě s příslušnou odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům. Způsob bude upřesněn v zásadách pro čerpání sociálního fondu.

Zaměstnavatel může zajistit na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyše v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.

Zaměstnavatel může zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů v dohodnuté smluvní výši (např. očkování proti klíšťové encefalitidě, proti žlutence, speciální vyšetření apod.).

Zaměstnavatel uhradí náklady na dopravně psychologické vyšetření, a to stávajícím zaměstnancům jako součást povinné preventivní prohlídky.

### **C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců**

Jestliže zaměstnavatel zajišťuje rehabilitační, rekondační, rekreační pobyty, bude při výběru zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťují zaměstnavatelé, přihlížet k návrhům odborové organizace.

### **C.5. Závodní stravování**

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů formou nákupu stravenek. Zaměstnavatel bude přispívat na cenu jednoho hlavního jídla až do výše 55%. V případě, že směna bude delší než 11 hodin, bude tento příspěvek poskytnut i na další hlavní jídlo. Bývalým zaměstnancům - důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení.

### **C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti**

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je možné dohodnout odklad splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu



bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

### **C.7. Bytová politika**

1. Zaměstnavatel podle dohodnutých zásad o použití sociálního fondu poskytne zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu.
2. Zaměstnavatel podle svých možností může poskytnout maximální pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, pomůcek apod.

### **C.8. Účet sociálních nákladů**

Pokud zaměstnavatel bude tvořit účet sociálních nákladů, bude o jeho čerpání spolurozhodovat odborová organizace.

### **C.9. Ostatní sociální služby**

1. Zaměstnavatel umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům.
2. Zaměstnavatel ve vnitropodnikové směrnici může stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, zaměstnavatel dle svých možností zmírní, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Výše a pravidla pro vyplacení této odměny jsou stanovena ve směrnici pro tvorbu a čerpání sociálního fondu.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům s dětmi předškolního věku příspěvek na úhradu nákladů spojených s umístěním dítěte do mateřské školy ve výši 100,00 Kč měsíčně, pokud o to požádají a doloží doklad o umístění dítěte do mateřské školy.

## **D. Zásady pro poskytování mzdy**

### **D.1. Základní principy odměňování**

1. Mzda je stanovena mzdovým výměrem.
2. Mzda musí být písemně sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
3. Smluvní strany mají v rámci stabilizace pracovních sil v odvětví zájem, aby se přiměřeně k výkonnosti firem a dosahovaným ekonomickým výsledkům zvyšovaly reálné mzdy zaměstnanců.
4. Smluvní strany se dohodly v průběhu platnosti KS na jednáních, která budou hodnotit průběžně vývoj mezd. Na základě výsledků projednají smluvní strany další postup. Jednání může vyvolat každá ze smluvních stran.
5. Zaměstnavatel zajistí, aby průměrné mzdy v roce 2017 u žádné z kategorií zaměstnanců nepoklesly pod průměrné mzdy dosažené v roce 2016 za srovnatelných podmínek.

### **D.2. Základní mzda – mzdové tarify**

Při odměňování zaměstnanců bude zaměstnavatel vycházet z tarifních soustav a dalších podmínek dále uvedených.

#### **Minimální mzdové tarify**

Výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do osmi tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí:

Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	66,00	11 000,00
2	75,00	12 200,00
3	86,00	14 200,00
4	97,00	16 200,00
5	108,00	18 300,00
6	120,00	20 000,00
7	131,00	21 600,00
8	142,00	23 600,00

### D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Stanovení tarifních stupňů zaměstnancům se provádí podle převážně vykonávané práce či funkce a podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, výjimečně též podle jejich těžiště. Kvalifikační předpoklady a požadavky jsou uvedeny v organizačním řádu. Výjimky z kvalifikačních požadavků může na návrh bezprostředně nadřízeného zaměstnance povolit jednatel společnosti.
2. Změnu zařazení je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat.
3. Zaměstnanci se zaručují za vykonanou práci mzda nejméně ve výši hodinového nebo měsíčního tarifu odpovídajícího stupni, do kterého byla sjednaná práce zařazena, dále dohodnutá nebo stanovená mzdová zvýhodnění a příplatky.

### D.4. Příplatky ke mzdě – mzdová zvýhodnění

#### Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- a) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, nejméně ve výši 50% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.
- b) U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby se pracovním dnem rozumí den stanovený v rozvrhu pracovních směn.

#### Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

- a) Za dobu práce ve svátek (1. leden, Velký pátek, pondělí velikonoční, 1.květen, 8.květen, 5.červenec, 6.červenec, 28.září, 28.říjen, 17.listopad, 24.prosinec, 25.prosinec, 26.prosinec) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

#### Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 8,50 Kč za každou hodinu. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno vládním nařízením č. 567/2006 Sb.

#### Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 20% průměrného výdělku.

## **Mzda za práci v sobotu a neděli**

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.

## **Odměny, prémie**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat nadtarifní složku mzdy. Tato složka mzdy se přiznává podle měřitelných ukazatelů stanovených ve mzdovém a prémiovém řádu a vyplácí se spolu s měsíční mzdou.

Smluvní strany se dohodly, že část nadtarifní složky mzdy zaměstnanců může být poukazována zaměstnavatelem formou mimořádného vkladu na životní pojištění nebo penzijní připojištění maximálně do výše dle § 6 odst. 9. písm. p) Zákona č. 586/1992 Sb., v aktuálně platném znění.

## **Odměna za pracovní pohotovost**

1. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15% průměrného výdělku a jde-li o den pracovního klidu, nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)

## **D.5. Mzda při výkonu jiné práce (§ 139 ZP)**

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za níž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 ZP, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

## **D.6. Mzda a náhrada mzdy při prostoji (§ 207 ZP)**

Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

V důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.

## **D.7. Náhrada mzdy za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti**

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší náhrada mzdy i za první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti. Tato náhrada mzdy přísluší za ty dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními včetně svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Pro

účely stanovení náhrady se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, jaký je uveden v § 192 odst. 2 zákoníku práce.

## **D.8. Cestovní náhrady**

Výše stravného při pracovních cestách je stanovena ve vnitřní směrnici v souladu s Kolektivní smlouvou vyššího stupně.

## **D.9. Průměrný výdělek**

Má-li být v pracovních vztazích použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII ZP.

# **E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

## **E.1. Závazky zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. (§ 101 odst.1 ZP)
2. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. (§ 102 odst. 3 ZP)
3. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce zařazené dle vyhl. MZd č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, do kategorie rizika prací.
4. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací zpracuje pravidla vzdělávání a školení o BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby kontrola a dodržování těchto předpisů byla efektivní.
5. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborovou organizací nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 ZP. Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou průměrné mzdy.
6. Zaměstnavatel smluvně zajistí pro zaměstnance pracovní lékařské služby v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění a souvisejícími předpisy (např. vyhláška č. 79/2013 Sb., a zákon č. 223/2013 Sb.).
7. Zaměstnavatel na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovních lékařských služeb zpracuje závazný plán s termínem nápravných opatření.
8. Zaměstnavatel zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace. Prověrka bude provedena do konce 1. pololetí příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašlou do třiceti dnů na Odborový svaz.
9. Zaměstnavatel ve spolupráci s poskytovatelem pracovních lékařských služeb provede evidenci zdravotního stavu a způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst.1 písm.a) ZP.
10. Zaměstnavatel bude na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst.1 ZP a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění.
11. Zaměstnavatel bude dle vnitropodnikové směrnice, která bude zpracována ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovních lékařských služeb, poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Směrnice musí být

zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104 odst. 3 ZP a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

12. Zaměstnavatel si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů bude počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 269, 271k a 271r ZP a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Závěrečnou zprávu zašle zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací do 30-ti dnů na Odborový svaz.
13. Zaměstnavatel může připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí.
14. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovým orgánem a podle svých možností nalezne formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
15. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel podle svých možností na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
16. Jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.
17. V případě, že zaměstnanec bude souhlasit, že si sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat prací prášky v souladu s vnitropodnikovou směrnicí.

## **F. Oblast pracovně právní**

### **F.1. Pracovní řád**

Zaměstnavatel vydá pracovní řád, který je předem odsouhlasen odborovou organizací.

### **F.2. Právní a znalecká pomoc**

Zaměstnavatel může podle svých možností zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce vzniknou události, které vedou k obvinění zaměstnance z přestupku, trestného činu nebo k náhradě škody třetím osobám.

### **F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům**

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění ustanovení podnikové kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení společnosti a příslušný odborový orgán.
2. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany.
3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 30-ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi, která bude k předmětnému sporu ustavená stranami této kolektivní smlouvy.
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

## **Závěrečná ustanovení**

1. Plnění závazků přijatých v této KS a dodržování v ní dohodnutých podmínek, bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. O změně či doplnění této KS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této KS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava KSVS, vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v KS. V ostatních případech platí smluvní volnost stran.

4. Tato KS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, je účinná od 1. ledna 2017 do 31. prosince 2017. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS zahájit jednání o uzavření KS na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2017, prodlužuje se platnost této KS do uzavření nové KS, nejdéle však do 31. března 2018.
5. Na konečném znění této KS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V Kroměříži dne 22.12.2016

-----  
Ing. Emil Vraník  
jednatel společnosti

-----  
xxxxxxxxxxxxxxxxxx  
předseda Odborové organizace