

**Teplo Těšín a.s.**  
**Hornická 2070/14, 737 01 Český Těšín**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**ZO odborového svazu UNIOS**  
**Bytový podnik Český Těšín**

Účinnost: od 1.června 2017

## **OBSAH:**

ČI. 1 Formy spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

ČI.2 Zaměstnanost

ČI.3 Pracovní doba

ČI.4 Dovolená na zotavenou a překážky v práci

ČI.5 Školení a studium při zaměstnání

ČI.6 Poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

ČI.7 Cestovní náhrady

ČI.8 Sociální oblast

ČI.9 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČI. 10 Závěrečná ustanovení

## **Kolektivní smlouva uzavřená mezi**

**Teplo Těšín a.s.**

**- zastoupena předsedou představenstva Ing. Josef Gabzdylem  
(dále jen zaměstnavatelem)**

**ZO OS UNIOS Bytový podnik Český Těšín**

**- zastoupenou p. XXXXX předsedou ZO OS UNIOS  
a p. XXXXX místopředsedou ZO OS UNIOS  
(dále jen odborová organizace).**

### **ČI. 1**

#### **Formy spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**

##### **Zaměstnavatel:**

- bezplatně poskytne odborové organizaci běžné komunikační prostředky, výpočetní techniku, kopírovací zařízení, hospodárně podnikovou dopravu a místnost ke konání schůzí odborové organizace,
- umožní uložit dokumenty odborové organizace v archivu zaměstnavatele,
- uznává právo odborové organizace přizvat si k jednání odborné poradce při řešení podnětů a stížností členů odborové organizace,
- bude srážet členské příspěvky členům odborové organizace ve výši 1 % z čistého příjmu zaměstnance, a to měsíčně, a poukazovat je odborové organizaci na základě písemného souhlasu zaměstnance s úhradou členského příspěvku srážkou ze mzdy, který u svých členů zajistí odborová organizace,
- za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede sumarizaci sražených členských příspěvků jednotlivě na každého člena ZO OS UNIOS tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS UNIOS podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění,
- umožní funkcionářům a zaměstnancům odborové organizace, na základě jejich předchozího ohlášení, při výkonu jejich činnosti vstup na všechna jeho pracoviště a jejich účast při řešení podnětů, stížností a oznámení zaměstnanců,
- poskytne odborovým funkcionářům ZO pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, maximálně 5 dnů v kalendářním roce k výkonu jeho funkce člena orgánů odborové organizace, podle pracovně právních předpisů a k účasti na schůzích, konferencích a sjezdech, školeních pořádané odborovou organizací dle § 203 ZP,
- nebude požadovat na ZO refundaci mzdy, sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance krátkodobě uvolněné k plnění úkolů odborové organizace,
- se účastní na požádání odborové organizace jednání závodního výboru, případně členské schůze.

Odborová organizace má právo na informování a projednání dle § 287 Zákoníku práce a dále pak:

- zaměstnavatel předloží odborové organizaci a projedná s ní opatření, týkající se změny výrobního programu nebo snížení výroby s dopadem na zaměstnanost alespoň 1 měsíc před jejich uskutečněním, a opatření o připravovaných organizačních změnách, týkajících se více než 5 zaměstnanců alespoň 1 měsíc před jejich realizací. Zaměstnance, s nimiž bude z těchto důvodů ukončován pracovní poměr, seznámí 1 měsíc před doručením výpovědi s důvody uvolnění,
- zúčastní se na požádání odborové organizace jednání příslušného odborového orgánu, popř. členské schůze, kde poskytne požadované informace a vysvětlení,
- bude informovat odborovou organizaci o otázkách BOZP v rozsahu stanoveném v ujednání oblasti BOZP podnikové kolektivní smlouvy,
- předem se ZO projedná důvody snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance dle § 192 odst.5 a odst.6 ZP.

#### Odborová organizace:

- zabezpečí, aby členové odborového orgánu zachovali mlčenlivost o důvěrných informacích, o nichž se doví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušením oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců,
- se zavazuje informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§276 odst. 5 ZP),
- projedná informace a opatření předložená zaměstnavatelem a nejpozději do 14 dnů mu oznámí své stanovisko,
- bude zaměstnavatele podporovat při zavádění nových technologií a opatření, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření, lepším výsledkům umožňujícím modernizaci podniku, vytváření dalších pracovních příležitostí i zvýšení výdělkové úrovně,
- se zavazuje chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovištích i na veřejnosti, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy odborové organizace.

## **ČI. 2**

### **Zaměstnanost**

Vznik pracovního poměru a uzavření pracovní smlouvy se řídí § 33 až § 36 ZP.

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou se řídí § 39 ZP.

Při změně druhu práce, místa výkonu práce a mzdového zařazení je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem předem uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy.

Obě smluvní strany konstatují, že je v oboustranném zájmu nezaměstnávat zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a jednají v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, čímž ohrožují prosperitu zaměstnavatele.

V zájmu objektivního posouzení těchto případů bude zaměstnavatel postupovat takto:

- provádí-li zaměstnanec svou práci nekvalitně nebo porušuje-li méně závažným způsobem předpisy vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, upozorní jej písemnou formou na konkrétní nedostatky se stanovením termínu pro jejich odstranění. Stejnopis upozornění předá příslušnému odborovému orgánu,
- v případě, že zaměstnanec ani po písemném upozornění neupustí od porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, bude tato skutečnost považována za důvod zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru podle ustanovení §52 písm. f), g) ZP.

Zaměstnavatel se zavazuje v dohodě s příslušným odborovým orgánem posuzovat závažnost porušování pracovních povinností se všemi dopady na možné skončení pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru se řídí ZP-HLAVA IV § 48 až §66.

Zaměstnavatel jednou za čtvrtletí, nejpozději do 14 - ti dnů, písemně seznámí odborovou organizaci s případy rozvázání pracovního poměru s výjimkou §61 odst. 1 ZP, kdy výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

### **Č1.3**

#### **Pracovní doba**

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

#### **a) rozvržení pracovní doby**

- rovnoměrné § 78 odst. 1 písm. 1) ZP
- nerovnoměrní § 78 odst. 1 písm. m) ZP

Týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny. Stanovení začátku a konce pracovní doby a rozvrh pracovních směn musí být předem projednán s příslušným odborovým orgánem. Vyrovnávací období je stanoveno 52 týdnů. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

#### **b) doba potřebná k očištění**

Z doby potřebné k očištění po skončení práce se do pracovní doby započítává 15 min./den těmto zaměstnancům: údržba kotelen, obsluha kotelen, uklízečka.

#### **c) pracovní přestávka na jídlo a oddech § 88 ZP**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 - ti minut. Zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém provozu od 6.00 do 18.00 a od 18.00 do 06.00 hod., poskytnou se 2 přestávky na jídlo a oddech v délce minimálně 30 - ti minut. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby dle §88 odst.4.

d) bezpečnostní přestávky v práci

Na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví nebo v případech stanovených §5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb. se stanoví následující bezpečnostní přestávky v práci, které se započítávají do pracovní doby:

- práce s motorovou pilou a křovinořezem-po 2 hodinách nepřetržité práce přestávka v délce 15 min,
- svářeči-po 2 hod nepřetržité práce přestávka v délce 15 min,
- při čištění bojlerů-po 2 hod nepřetržité práce přestávka v délce 15 min,
- práce se zobrazovacími jednotkami-po 2 hod nepřetržité práce přestávka v délce 10 min.

e) práce přesčas §93 ZP

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

Narízení výkonu práce ve dnech pracovního klidu oznámí zaměstnavatel zaměstnanci nejméně 24 hod předem. Práci ve dnech pracovního klidu nenařídí osamělým zaměstnancům pečujícím alespoň o 1 dítě ve věku do 15 let.

v  
Cl. 4

**Dovolená na zotavenou a překážky v práci**

a) dovolená na zotavenou

Výměra dovolené všech zaměstnanců činí 5 týdnů v kalendářním roce. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Nárok na dovolenou těchto zaměstnanců se tedy přepočítává po skončení kalendářního roku na pracovní dny podle jejich harmonogramu.

Za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) se zaměstnanci krátí dovolená na zotavenou o 3 dny (neomluvená zameškání kratších částí se sčítají). Dosahuje-li zaměstnanec mimořádných pracovních výsledků, může mu ředitel společnosti, na základě písemné žádosti a se souhlasem odborové organizace, krácení dovolené pro dřívější neomluvenou absenci prominout.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených, který bude předložen a schválen odborovou organizací, přičemž přihlíží k úkolům a oprávněným požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnanci s dětmi školního a předškolního věku mají přednost při čerpání dovolené v době prázdnin.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni dbát na to, aby jim podřízení zaměstnanci vyčerpali v daném roce nejméně 4/5 z celkového nároku na dovolenou a zbylou část pak dočerpali do konce měsíce března následujícího roku, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

b) překážky v práci dle nařízení vlády č. 590/2006

Okruh a rozsah jiných důležitých a osobních překážek v práci stanovuje nařízení vlády a zaměstnavatel je povinen ve stanoveném rozsahu zaměstnanci poskytnout volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

c) překážky v práci s náhradou mzdy stanovené nad rámec nařízení vlády

- u zdravotně postiženého dítěte při doprovodu do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na 10 pracovních dnů v kalendářním roce pouze jednomu z rodinných příslušníků,
- na 1 den k účasti na svatebním obřadu se poskytne při svatbě vlastního i nevlastního dítěte, 1 den v kalendářním roce zaměstnancům pečujícím o nezletilé dítě (1.třída) při zahájení školního roku,
- v případě náhlého onemocnění může zaměstnanec, pokud to provozní důvody umožní, čerpat pracovní volno s náhradou mzdy ve výši hodinového tarifu každého jednotlivého zaměstnance, v rozsahu nejvýše 3 pracovních dnů během kalendářního roku u zaměstnanců pracujících v rovnoměrně rozvržené pracovní době a 2 pracovní dny u zaměstnanců pracujících v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, bez povinnosti doložit potvrzení o pracovní neschopnosti a za předpokladu, že o toto pracovní volno požádá zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Evidenci čerpání tohoto pracovní volna bude provádět mzdový referent.

Poskytnutí neplaceného volna se dále pak řídí zákonem o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění.

## **ČL.5**

### **Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti**

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce dle § 192 ZP.

## **ČI.6**

### **Prohlubování kvalifikace**

Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance prohlubování kvalifikace a zavazuje se, že bude přispívat ke zvýšení kvalifikace zaměstnance dle § 230 ZP.

## **ČI.7**

### **Cestovní náhrady**

Cestovní náhrady se poskytují v rozsahu stanoveném zákoníkem práce, vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí o cestovních náhradách a dle podmínek stanovených ve vnitropodnikové směrnici o Cestovních náhradách.

## **Čl.8** **Sociální oblast**

### **Pracovní podmínky**

Zaměstnavatel je povinen vytvářet vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance, zvláště pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností.

### **Uložení svršků a dopravních prostředků**

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků (kol a motocyklů), pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět, za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažuje osobní automobil.

### **Závodní stravování**

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování formou stravenek. Toto upravuje vnitropodniková směrnice.

### **Sociální fond**

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet sociální fond z čistého zisku společnosti, vždy za předešlé účetní období. O využití tohoto fondu rozhoduje zaměstnavatel společně s odborovou organizací.

### **Penzijní připojištění**

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění. Podmínky příspěvku na penzijní připojištění jsou stanoveny vnitropodnikovou směrnicí.

### **Odměny při životním a pracovním výročí**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu k ocenění jeho pracovních zásluh při významných pracovních a životních výročích za podmínky, že jeho pracovní poměr trval alespoň 5 let.

Zaměstnancům se poskytne odměna při:

- životním výročí 50 let věku XXXX,- Kč
- životním výročí 60 let věku XXXX,- Kč
- prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na předčasný starobní důchod, starobní nebo plný invalidní důchod XXXX,- Kč

## **Čl.9** **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

### **Všeobecné ujednání**

Smluvní strany se zavazují vzájemně spolupracovat při zajišťování bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a při plnění dalších úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovených právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly a dozoru nad BOZP (zákon č. 251/2005 Sb., č. 174/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Zaměstnavatel se za tím účelem zavazuje:

- a) včas informovat, nejméně 14 dnů před jeho uskutečněním, odborovou organizaci o jednání týkajícího se oblasti BOZP,
- b) vyslechnout její informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik,



kteřá není možno odstranit,

- c) informovat odborovou organizaci
- o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců,
  - o výběru a zajišťování pracovnělékařské péče, odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik,
  - o každé další záležitosti, která může ovlivnit oblast BOZP,
  - o termínu výkonu kontroly orgánu (pokud je mu znám), kterému přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a po jeho provedení o výsledku provedené kontroly,
  - o výsledcích provedených měření koncentrací a intenzit rizikových faktorů a konečném rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví v případě rizikových prací,
  - o vzniku pracovního úrazu a zajištění nemoci z povolání.
- d) projednat s odborovou organizací následující otázky a opatření týkající se oblasti BOZP:
- opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců,
  - vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení a zařazení prací do kategorií,
  - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
  - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik,
  - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, těhotných a kojících žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy, jiných druhů tělesné zátěže a úpravy pracovišť a pracovních podmínek,
  - opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů, resp. k jejich omezení,
  - celkový rozsah práce přesčas,
  - otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci.

### **Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel organizuje na všech svých pracovištích a zařízeních prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v dohodě s odborovou organizací, a to v měsíci září ( § 108 odst. 5 ZP).  
V rámci této dohody se zaměstnavatel zavazuje:

- a) předložit ke schválení opatření k provedení prověrek BOZP obsahující zejména jejich rozsah a zaměření,
- b) podle návrhu odborové organizace doplnit prověřkové komise o funkcionáře odborové organizace,
- c) v průběhu prověrek BOZP spolupracovat s odborovou organizací a vyjadřovat se k jejím návrhům a připomínkám,
- d) využívat všech vhodných opatření vůči těm vedoucím zaměstnancům, kteří narušují zdárný průběh prověrek BOZP,
- e) předložit do konce roku odborové organizaci k projednání závěrečnou zprávu o výsledcích prověrek a harmonogram opatření k odstranění závad zjištěných při prověrkách,
- f) v dohodnutých termínech předkládat odborové organizaci zprávy o odstraňování závad zjištěných při prověrkách BOZP.

### **Školení zaměstnanců**

Zaměstnavatel prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb zajistí vyškolení potřebného množství zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie ČR a organizují evakuaci zaměstnanců, a jejich vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a PO pravidelně jednou za rok.

### **Pracovnělékařské služby**

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pro své zaměstnance pracovnělékařské služby.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci na základě předloženého dokladu tyto pracovnělékařské prohlídky:

- vstupní
- periodická
- mimořádná
- výstupní

### **Pracovní úrazy, nemoci z povolání a jejich odškodnění**

- a) Zaměstnavatel je povinen objasňovat příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu u něhož je povinností dle stanovení legislativy vyhotovovat záznam o úrazu (tj. s absencí nad 3 dny nebo závažnější pracovní úrazy) za účasti odborové organizace, za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje a za účasti svědků (§ 105 odst. 1 ZP). Odborová organizace předá do 30 dnů ode dne uzavření podnikové kolektivní smlouvy zaměstnavateli seznam funkcionářů pověřených na jednotlivých pracovištích k účasti na tomto objasňování.
- b) Vyplněný tiskopis „Záznamu o úrazu“ a „Záznam o úrazu-hlášení změn“ bude předán neprodleně po jeho sepsání odborové organizaci.
- c) Zaměstnavatel v souladu s právem odborové organizace prověřovat, zda řádně vyšetřuje pracovní úrazy, a právem odborové organizace účastnit se zajišťování příčin pracovních úrazů (§ 322 odst. 1 písm. c), d) ZP), ohlásí bez zbytečného odkladu smrtelný pracovní úraz a pracovní úraz a pracovní úraz, jehož následkem došlo k hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů, kromě orgánů uvedených v nařízení vlády č. 201/2010 Sb.
- d) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací opatření proti opakování podobných pracovních úrazů (mimo drobná poranění) a to nejpozději do konce kalendářního měsíce, ve kterém byl záznam o úrazu sepsán. Vyjádření odborové organizace bude zaznamenáno na příslušném tiskopise zaměstnavatele.
- e) Zaměstnavatel projedná způsob a výši náhrady škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovou organizací a poškozeným zaměstnancem do 30 dnů ode dne, kdy se o pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dozvěděl.
- f) Zaměstnavatel se zavazuje uhradit poškozenému zaměstnanci na základě předloženého dokladu náklady vynaložené na vyhotovení lékařského posudku v souvislosti se stanovením

výše bolestného nebo ztížení společenského uplatnění.

- g) Zaměstnavatel se zavazuje na základě žádosti odborové organizace zpřístupnit ji podle § 108 ZP doklady o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání.

**Zabezpečení činnosti odborové organizace na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Členové odborové organizace nesmějí být pro výkon své činnosti na úseku BOZP znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

Zaměstnavatel pro řádný výkon činnosti odborové organizace na úseku BOZP se zavazuje zpřístupnit odborové organizaci na její žádost:

- právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP,
- doklady o výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

**Poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů se řídí vnitropodnikovými směrnici.**

**Č1.10**  
**Závěrečná ustanovení**

Nenaplnění povinností a závazků vyplývajících z ustanovení kolektivní smlouvy se považuje za porušování právních předpisů.

Všechny změny a doplňky KS lze provádět pouze písemnými dodatky se souhlasem obou smluvních stran.

Obě smluvní strany se dohodly vyhodnotit společně plnění této kolektivní smlouvy k 30.6. a k 31.12..

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich právní nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci kolektivní smlouvy včas informovat a o změně právního nástupce písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

Kolektivní smlouva je sepsána v 3 vyhotovení, z nichž 2 obdrží zaměstnavatel a 1 odborová organizace.

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy je:

**Příloha č. 1 — mzdová část**

**Příloha č. 2 - premiový řád platný do 31.12.2017**

Zaměstnavatel a odborová organizace seznámí s obsahem kolektivní smlouvy a jeho dodatku všechny zaměstnance nejpozději do 15 dnů ode dne jejího uzavření.

Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu, tj. dnem 1.6. 2017 a uzavírá se na období od 1.6.2017 do 31.5.2018.

Teplo Těšín a.s. patří mezi subjekty povinné ke zveřejňování smluv dle ustanovení zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv v platném znění. Smluvní strany se dohodly, že Teplo Těšín a.s. bude subjektem, který neprodleně vloží tuto Kolektivní smlouvu a její případné dodatky do registru smluv.

.....  
Ing. Josef Gabzdyl  
předseda představenstva

.....  
Předseda ZO OS UNIOS

.....  
místopředseda ZO OS UNIOS

V Českém Těšíně dne 1.6.2017