

**VZLU AEROSPACE, a.s., Beranových 130,  
199 00 Praha-Letňany**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA  
PRO ROK 2025**

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO ROK 2025

Smluvní strany

## VZLU AEROSPACE, a.s.

se sídlem v Praze-Letňanech, Beranových 130, IČO 00010669,

zastoupená: Ing. Josef Kašpar, FEng., předseda představenstva  
a JUDr. Petr Matoušek, člen představenstva

(dále jen „VZLU“ nebo „zaměstnavatel“)

a

## Základní organizace OS KOVO Výzkumný a zkušební letecký ústav

se sídlem v Praze-Letňanech, Beranových 130, registrační číslo 03-1162-1110, IČO 16189931,

za kterou jedná předseda výboru základní organizace Ing. David Novotný

(dále jen „ZO OS KOVO“)

se dohodly na uzavření této

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVY PRO ROK 2025

A. ÚVODNÍ USTANOVENÍ	4
B. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	4
C. PRACOVNÍ POMĚR	4
D. PRACOVNÍ DOBA	6
E. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	7
F. ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	9
G. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	9
H. NÁHRADA CESTOVNÍCH VÝDAJŮ	13
I. PŘEKÁŽKY V PRÁCI	13
J. DOVOLENÁ	13
K. PÉČE O ZAMĚSTNANCE	13
L. INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁVÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE	15
M. PŘÍLOHY	19

## 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 VZLU 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 1.1.2025 do 31.12.2025.

### 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:

- druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce,
- dohodnuté mzdové podmínky,
- 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] 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 zvýšené [REDAKCE], počítáno od posledního nástupu do pracovního poměru. Za zaměstnanecký poměr k VZLU se považují i odpracované doby v dceřiných společnostech VZLU, pokud na ně navazuje pracovní poměr k VZLU.

### **C.3.5. Odstupné v předdůchodovém věku**

Zaměstnancům, [REDAKCE]  
[REDAKCE]  
[REDAKCE]  
[REDAKCE]

Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, kteří v posledních 6-ti měsících před rozvázáním pracovního poměru obdrželi písemné upozornění na neplnění pracovních povinností v souladu s § 52 písm. g) a f) ZP.

### **C.3.6. 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 VZLU. 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 [REDAKCE] 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 [REDAKCE] 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 6:45 až 8:30 (po čtvrthodinách) a tomu odpovídajícím koncem pracovní doby nebo sjednat pružné rozvržení pracovní doby se základní pracovní dobou 8:30 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 úvazků lze sjednat i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

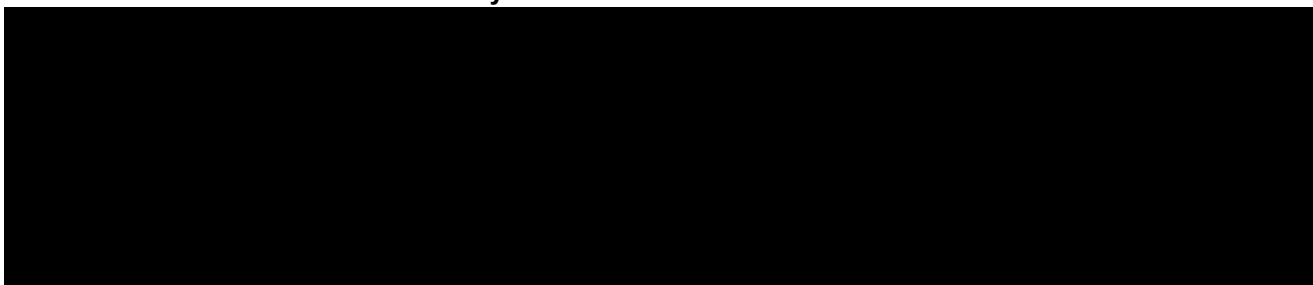
### **D.3. Přestávka na jídlo a oddech**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. 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**



### **D.6 Pracovní volno bez náhrady mzdy**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost nad rámec dovolené [REDAKCE] pracovního volna bez náhrady mzdy (neplacené volno) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zdravotní pojištění za dobu neplaceného volna, které příslušné zdravotní pojišťovně odvede zaměstnavatel. Pouze v případě, že mzda zaměstnance v měsíci, kdy čerpá neplacené volno bude nižší než minimální mzda pro daný rok, pak zdravotní pojištění z rozdílu mezi minimální a vyplacenou mzdou bude zaměstnanci strženo ze mzdy. Srážka se neprovádí zaměstnancům, za které platí zdravotní pojištění stát.

### D.7 Práce na dálku

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnancům práci na dálku. V tomto případě zaměstnanec v dohodnutém čase nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 9 let nebo dlouhodobě pečující o osobu závislou na pomoci jiné osoby, mohou písemně požádat o výkon práce na dálku. Zaměstnavatel žádosti vyhoví, pokud to charakter práce umožňuje a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, jinak je povinen to písemně odůvodnit. Pravidla pro práci na dálku určuje zaměstnavatel.

## 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 expozicích 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 včasné zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním),
  - o zákaz rizikových prací pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu; zákaz rizikových prací pro mladistvé s výjimkou konání těchto prací z důvodu přípravy na povolání,
  - 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 objektivitě 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 zejména u pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než ■■■ měsíce může poskytnout zaměstnavatel postiženému částečnou náhradu za ztrátu na výděлку 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 území České republiky i v zahraničí.

## E.4. Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům:

- o po předchozím informování vedení společnosti přístup do všech prostor organizace zaměstnavatele 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,
- o ohrožení životního prostředí,

a bude následně informovat odborovou organizaci o přijatých opatřeních.

#### **E.5. Podmínky pro činnost odborových orgánů v oblastí 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. VZLU 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 VZLU nebo podnikatelské subjekty působící v areálu VZLU, 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 2025 dojde k růstu mzdových výměrů zaměstnanců oproti

poslednímu mzdovému výměru z roku [REDAKCE]. Tento růst se nebude vztahovat na zaměstnance:

- kteří byli přijati do pracovního poměru nebo jim byl zvýšen mzdový výměr po [REDAKCE],
- kterým bude pracovní poměr končit v prvním čtvrtletí 2025.

Ke změně mzdových výměrů dle výše uvedeného dojde s platností od ledna 2025.

## **G.2. Mzdový systém**

Ve VZLU 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.

Přirazení tarifní třídy a tarifního stupně konkrétnímu zaměstnanci navrhuje nadřízený ředitel, a to i v případě zaměstnanců jmenovaných do funkce vedoucího oddělení. Všechny návrhy schvaluje generální ředitel.

#### ***Individuální mzda***

Se zaměstnanci, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, s řediteli organizačních jednotek, 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 nadřízený 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 řediteli organizační jednotky je na začátku roku generálním ředitelem přidělena částka, kterou může dle svého uvážení a v souladu s kritérii uvedenými u tarifní mzdy použít k individuálnímu odměňování jednotlivých zaměstnanců své organizační jednotky.

Smluvní strany se dohodly, že výše ročního bonusu u jednotlivých zaměstnanců nepřesáhne ■■■■ základní roční smluvní mzdy.

Ředitel organizační jednotky je povinen seznámit své podřízené se systémem rozdělování bonusů ve své organizační jednotce.

### **G.2.3. Odměny**

#### **Odměna za dlouhodobé zastupování**

Pokud bude ustanoven zástupce vedoucího zaměstnance organizační jednotky v případě dlouhodobé nepřítomnosti uvedeného vedoucího zaměstnance, přiznává se zástupci vedoucího zaměstnance odměna za dlouhodobé zastupování, a to s účinností od prvního dne zastupování. Výši odměny stanoví generální ředitel.

#### **Odměna za výkon**

Pokud bude výkon hospodářských činností VZLU v předcházejícím roce dostatečně vysoký, bude zaměstnancům v první polovině roku vyplacena odměna za výkon. Odměna může být vyplacena pouze zaměstnancům, kteří byli v předcházejícím roce v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou. Výše odměny je stanovena individuálně a ve výjimečných odůvodněných případech může nabývat i nulové hodnoty. Odměnu za výkon navrhuje ředitel sekce/divize a schvaluje GR.

### **G.2.4. Katalog prací**

Katalog prací je vydáván formou organizační norma 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 zatřídění 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**

V pracovní smlouvě smí být sjednána mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu až 100 hodin za kalendářní rok, tj. o 50 hodin méně, než stanoví Zákoník práce. Jinak je postupováno dle zákonné úpravy. U zaměstnanců jmenovaných do funkce vedoucího oddělení nebo ředitele divize/sekce lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu až 150 hodin za kalendářní rok.

### **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 ■■■■ průměrného výdělků, nejméně však ■■■■

### **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 [ ] minimální mzdy (příplatek pro rok 2025 činí [ ]) 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 12hodinových 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 8 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 podkladům 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 [ ] průměrného výdělku.

#### **G.3.8. Odměna za pracovní pohotovost**

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

#### **G.3.9. Odměna za práci na dálku**

Za práci na dálku nepřísluší zaměstnanci náhrada nákladů, pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

#### **G.4. Mzda po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené**

Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci, nebo zaměstnankyni, který/-á po návratu z mateřské/rodičovské dovolené nastoupí zpět do zaměstnání, zvýší původní mzdu na úroveň odpovídající mzdovému vývoji ve VZLU po dobu jeho/její nepřítomnosti.

#### **G.5. Společná ustanovení**

- Zaměstnavatel je povinen prokazatelně seznámit všechny zaměstnance se mzdovým systémem organizace dříve, než nabude účinnosti a umožnit jim do příslušných dokumentů nahlížet.
- Výše složek mzdy a celková mzda jednotlivce se nezveřejňuje. Za zveřejnění se nepokládá seznámení výběrčího, popřípadě člena odborového orgánu pověřeného evidencí členských příspěvků s potřebnými údaji, který je nesmí zveřejňovat. Pověření členové ZO OS KOVO jsou oprávněni nahlížet do celkových mzdových podkladů v rámci zabezpečení kontroly plnění KS.
- Výplatním dnem je 10. den následujícího měsíce. Mzda je na účet zaměstnance převedena nejpozději ve výplatní den. Zaměstnavatel se zavazuje, že pokud nebude schopen dostát tomuto závazku, vyplatí zaměstnancům úrok z prodlení počínaje 3. dnem prodlení ve [ ] a počínaje 4. dnem prodlení ve výši [ ] každý den prodlení. Úrok se vyplatí z rozdílu mezi mzdou nebo náhradou mzdy vyplacenou ve výplatní den a mzdou nebo náhradou mzdy zúčtovanou ve výplatní den. Úrok je splatný ve výplatním termínu následujícího měsíce.

- 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 prodloužení 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.

## I. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

### I.1. Dočasná pracovní neschopnost (karanténa)

Je postupováno dle zákonné úpravy.

### I.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V případě jiných překážek v práci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši [ ] průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro:

- prostoj – tedy, přechodnou závadu na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými příčinami – a nebyl-li převeden na jinou práci, náleží mu náhrada ve výši min. [ ] průměrného výdělku;
- přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, náleží mu náhrada ve výši min. [ ] průměrného výdělku;
- dočasné omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po zaměstnavatelem poskytovaných službách, náleží zaměstnanci náhrada ve výši min. [ ] průměrného výdělku;
- jiné překážky na straně zaměstnavatele výše neuvedené, náleží zaměstnanci náhrada ve výši [ ] průměrného výdělku.

## J. 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 3 měsíce před jejím počátkem.

## K. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### K.1. Zdravotní péče

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

Absolvování pracovnílékařské prohlídky je zajištěno především v běžné pracovní době zaměstnance. Zaměstnanci je poskytnuto volno s náhradou mzdy.

## K.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 VZLU. 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 výpovědí podle § 52 písmeno a), b), c) a d) ZP nemá zaměstnavatel právo na úhradu nákladů, které vynaložil na zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace zaměstnance.

## K.3. Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel bude všem zaměstnancům, kteří jsou k němu v pracovním poměru (tedy mimo DPP a DPČ) a kteří odpracují v pracovní směně alespoň 3 hodiny a nevznikne jim nárok na stravné, poskytovat v souladu se zákonnými ustanoveními příspěvek na stravování (stravenkový paušál) ve výši [REDAKCE]

Zaměstnancům při výkonu práce mimo pracoviště dle § 317 ZP nebo při práci na dálku (home office) bude příspěvek na stravování poskytován na obvyklé pracovní dny zaměstnavatele.

Podmínkou platnosti čl. K.3 je daňová uznatelnost příslušných nákladů dle zákona o daních z příjmů.

## K.4. Náhrada nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout jednorázovou náhradu nemajetkové újmy (jednorázové odškodnění):

- manželovi/manželce nebo partnerovi/partnerce zemřelého zaměstnance,
- dítěti zemřelého zaměstnance a
- rodičům zemřelého zaměstnance.
- jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému výše uvedenému pozůstalému nejméně ve výši [REDAKCE] průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.
- Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

## K.5 Zmírnění tíživé situace při rozvázání pracovního poměru

V případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, vůči kterému má zaměstnavatel finanční pohledávky, bude zaměstnavatel a zaměstnanec jednat o způsobu jejich náhrady (např. splátkový kalendář) s cílem dosáhnout dohody, která zmírní případnou tíživou situaci zaměstnance.

## K.6. Kratší pracovní doba

Požádá-li písemně:

- těhotná zaměstnankyně;
- zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let;
- zaměstnanec nebo zaměstnankyně dlouhodobě pečující o osobu závislou na pomoci jiné osoby;
- zaměstnanec ve věku 55 let a více

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA PRO ROK 2025

zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel vyhoví žádosti, pokud to charakter práce umožňuje a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, jinak je povinen to písemně odůvodnit.

### K.7. Ubytování zaměstnanců

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

### K.8. Významná životní výročí

Zaměstnanci, kteří dosáhnou věku 50, 60 atd. (vždy po 10 letech) let budou pozváni na setkání s ředitelem příslušné organizační jednotky.

Zaměstnanci, kteří ve VZLU odpracují 10, 20, 30 atd. (vždy po 10 letech) let budou pozváni na setkání s ředitelem příslušné organizační jednotky a také do 1 měsíce od vzniku nároku obdrží odměnu dle níže uvedené tabulky. Odpracovaná doba se počítá od počátku posledního platného pracovního poměru. Odměna je vyplácena v běžném výplatním termínu.

Počet let ve VZLU	Odměna v Kč
10	
20	
30	
40	
50	

### K.9. Peněžní dar ZO OS KOVO

VZLU poskytne v roce 2025 dar ZO OS KOVO ve výši [REDAKCE] který je určen na podporu činnosti ZO OS KOVO v oblasti kultury, vzdělávání, sportovní činnosti, péči o zaměstnance a podporu kontaktu se zaměstnanci VZLU, kteří jsou již v důchodu.

### K.10. Příspěvky na produkty spoření na stáří

V roce 2025 bude VZLU realizovat příspěvek na doplňkové penzijní spoření, penzijní připojištění a dlouhodobý investiční produkt pro své zaměstnance ve výši [REDAKCE] měsíčně za podmínek stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele.

### K.11. Benefity Café

VZLU realizuje systém volitelných zaměstnaneckých výhod (tzv. benefitů) Benefity café. Zaměstnanci při splnění podmínek daných interním předpisem zaměstnavatele mohou čerpat výhody z oblasti sportu, kultury, zdraví, vzdělávání a rekreace. Finanční prostředky v celkové výši [REDAKCE] za rok budou na benefitní kartu připsány v průběhu roku ve třech stejných částech.

## L. INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁVÁNÍ A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

### L.1. Pracovně právní ochrana odborových funkcionářů

Pracovně právní ochrana odborových funkcionářů se řídí ZP.

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

### **L.2. Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace**

Zaměstnavatel uznává ZO OS KOVO jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců. Dále uznává právo ZO 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 ZO OS KOVO.

### **L.3. Prostory a služby**

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

### **L.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 (výroční zpráva za předchozí rok a ekonomická situace ke konci I. pololetí),
- materiálech předkládaných valné hromadě, pokud se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatňování práv odborové organizace,
- závěrečích 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.

Informování 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.

### **L.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 doručení 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.
- Při určení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce zaměstnance.
- Při stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě při zavedení nebo změně norem spotřeby práce (§ 300 odst. 3 zákoníku práce).

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.

### L.6. Právo spolurozhodování

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

- Stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem
- Spolurozhodování 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.

### L.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.

Zaměstnavatel umožní pohyb funkcionářů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele, a to vždy za doprovodu příslušného vedoucího zaměstnance nebo jím pověřené osoby.

Výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k jejich odstranění.

### L.8. Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- přispívat u zaměstnavatele k zajištění sociálního smíru za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení právních předpisů, KSVS a této KS,
- zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání příslušného orgánu k řešení záležitostí společného zájmu,
- v případě neplnění této KS ze strany příslušného odborového orgánu informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,
- 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,
- vytvářet vhodné podmínky pro zájem zaměstnanců o zlepšování a zefektivňování vnitřních i vnějších činností firmy.
- poskytnout zaměstnavateli jmenný seznam členů orgánu odborové organizace a aktualizovat jej v případě změn

### L.9. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- zvat pověřené zástupce příslušného odborového orgánu na jednání řídicích orgánů zaměstnavatele v otázkách, týkajících se většího počtu zaměstnanců, případně práv a oprávnění příslušného

odborového orgánu,

- 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,
- vytvářet vhodnou motivací zájem zaměstnanců o oblast vynalézání a zlepšování, směřující k zefektivnění firemních programů a procesů a ke zlepšování pracovních podmínek a BOZP,
- netolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě,
- předem informovat odborovou organizaci o konání vnější kontroly BOZP, pokud bude konání kontroly předem oznámeno zaměstnavateli. U namátkových kontrol informovat odborovou organizaci bezodkladně,
- poskytnout zaměstnancům – členům odborového svazu pro jejich účast na odborových schůzích základní organizace pracovní volno v rozsahu 3 hodin (nebo 1,5 hodiny dvakrát ročně), s náhradou mzdy za podmínky, že taková schůze se nebude konat v základní pracovní době. Odborová organizace bude zaměstnavatele o termínu členské schůze nebo konference informovat nejméně 20 kalendářních dní před konáním a poskytne zaměstnavateli seznam členů, pro které žádá uvolnění s náhradou mzdy a to nejméně 5 kalendářních dní před začátkem členské schůze nebo konference, pro kterou zaměstnavatel zároveň zajistí místnost pro konání,
- poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy až dvěma zaměstnancům-členům odborové organizace pro jejich přímou účast na kolektivním vyjednávání firemní kolektivní smlouvy se zástupci zaměstnavatele.

### **L.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.

### **L.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 hospodářka ZO OS KOVO maximálně do [REDAKCE] pracovního úvazku. V případě dalších požadavků na uvolnění funkcionáře je ZO OS KOVO povinen se dohodnout se zaměstnavatelem.

### **L.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.

### L.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.

### M. PŘÍLOHY

Příloha 1 - Tarifní tabulka

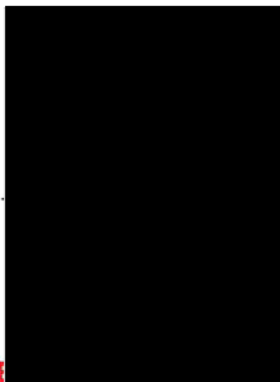
Příloha 2 - Zásady hodnocení ztížených, nebo zdraví škodlivých podmínek

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

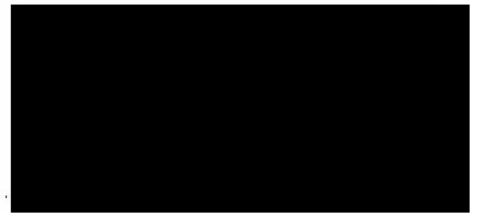
V Praze dne 10.1.2025



stnavatel

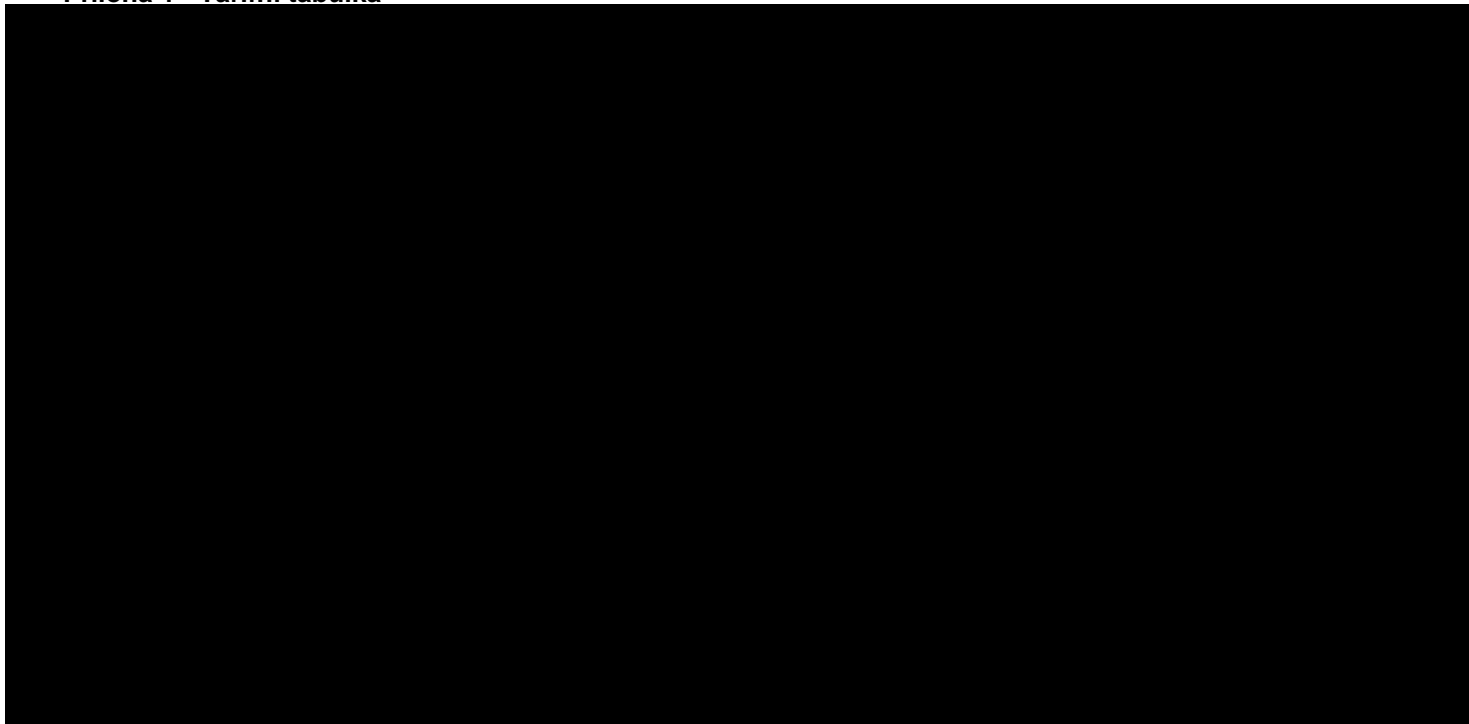


ZO OS KOVO



**VZLU AEROSPACI  
(2)  
Beranových 130  
199 00 PRAHA 9 - LETŇANY  
IČ: 00010669 DIČ: CZ00010669**

**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 příplatků 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 realizuje 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**

<b>SKUPINA 1</b> <b>(práce s chemickými karcinogeny, mutageny anebo azbestem, ukládá se 40 let)</b>	
<b>Kód</b>	<b>Charakter práce</b>
c)	Otevřené míchání epoxidových, polyuretanových a obdobných vícesložkových hmot.
d)	Otevřené laminování vláknových a částicových kompozitů polyesterovou, epoxidovou či obdobnou pryskyřicí.
e)	Otevřené lepení epoxidovou nebo obdobnou pryskyřicí při stálé práci.
f)	Práce s chemikáliemi zařazenými do kategorie vysoce toxické.
g)	Práce s epoxidovým, kyanoesterovými a fenolickými prepregy v „B“ stavu (zesítnění molekul má velmi malou hustotou, pryskyřice je ve stavu lepivého gelu).
j)	Práce v prostředí se zvýšenou prašností při ručním i strojním řezání, broušení a obrábění skelných, uhlíkových, aramidových, čedičových a jiných obdobných laminátů.
l)	Práce s vybranými chemikáliemi - Aceton, amoniak, benzín, ethanol, HF, hydroxid sodný/draselný, chlorid zinečnatý, HCl, sloučeniny Cr <sup>3+</sup> , Cd a jeho sloučeniny, Co a jeho sloučeniny, kyanid, kyanovodík, kyselina dusičná, kyselina sírová, Mn a jeho sloučeniny, Mo a jeho sloučeniny, Ni a jeho sloučeniny, Pb a jeho sloučeniny, Pt, pentan, isopentan, rozpustné sloučeniny Ag, toluen, uhličitany a hydrogenuhličitany sodný a draselný.
m)	Galvanická povrchová úprava v roztocích kyanidů a obdobných látek, kadmiování.

<b>SKUPINA 2</b> <b>(ostatní rizikové práce, ukládá se 10 let)</b>	
<b>Kód</b>	<b>Charakter práce</b>
a)	Opalování starých suříkových a obdobných nátěrů.
b)	Aplikace stříkáním, nebo jiný druh nanášení vícesložkových nátěrových hmot (např. nitrolaky, acetonové, syntetické, akrylátové, polyuretanové apod.) v polouzavřených nebo uzavřených prostorách.
h)	Práce s epoxidovými, polyesterovými, vinylesterovými, kyanoesterovými a fenolickými pryskyřicemi v kapalném stavu.
i)	Práce s tužidly na bázi alkylaminů, cyklohexylaminů, dietyltriaminů, apod.
k)	Vypěňování dutin polyuretanovými nebo obdobnými pěny.
n)	Čištění uzavřených zásobníků, nádrží apod. (vzduchojemů).
o)	Čištění, manipulace, opravy a obdobné práce v topných kanálech.
p)	Svážení elektrickým obloukem ve svařovně.
q)	Svážování výrobků elektrickým obloukem v ochranné atmosféře (argon, oxid uhličitý).
r)	Svážování plamenem nebo obloukem dílců a konstrukcí opatřených suříkovým a obdobným nátěrem.
s)	Svážování kovů plamenem v polouzavřených prostorách.
t)	Hlučnost přesahující hladinu hluku ve vazbě na kategorizaci prací v místě obsluhy.
u)	Provádění zkoušek kompozitových součástí a vzorků, při kterých dochází k otevřenému uvolňování škodlivých plynů.