

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

mezi

TES VSETÍN s. r. o.

Jiráskova 691, 755 01 VSETÍN, IČ 24815276



a

Základní organizací OS KOVO při TES VSETÍN

Mostecká 361, 755 01 VSETÍN, IČ 14612275



2018-2020

OBSAH

I.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	3
II.	KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI	4
III.	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	7
IV.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	10
V.	SOCIÁLNÍ OBLAST	13
VI.	BOZP, POŽÁRNÍ OCHRANA A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	17
VII.	PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM	18
VIII.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	18

Smluvní strany:

TES VSETÍN s. r. o.

se sídlem: Jiráskova 691, 755 01 Vsetín

IČ: 24815276

zastoupená jednatelem společnosti p. Manfredem Horstem Lerchem

a

ZO OS KOVO při TES VSETÍN

se sídlem: Mostecká 361, 755 01 Vsetín

IČ: 14612275

zastoupená předsedou ZO panem Rudolfem Kubičikem

(dále jen „odborová organizace“)

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy, kterou uzavírají obě smluvní strany s vědomím společného zájmu o rozvoj prosperity zaměstnavatele a zaměstnanců.



I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva (dále také „KS“) upravuje kolektivní a individuální vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a povinnosti smluvních stran. Je uzavírána ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání, zákoníku práce, příslušných vládních nařízení za všechny zaměstnance a je závazná pro právní nástupce obou stran.

Veškeré nároky podle této KS vznikají dnem její účinnosti a novým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru.

2. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem smluvních stran a je účinná pro období od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2020.

K ujednáním v kolektivní smlouvě, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu, než kolektivní smlouva vyššího stupně v případě závaznosti pro zaměstnavatele, se nepřihlíží.

Ustanovení KS se nevztahují na členy statutárního orgánu a dozorčí rady zaměstnavatele, nejsou-li se zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu.

3. Možnost změny

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění, a to v rozsahu ustanovení hlavy III. Odměňování zaměstnanců, hlavy IV. Pracovněprávní vztahy, hlavy V. Sociální oblast.

4. Rovné zacházení, zákaz obtěžování a násilí na pracovišti

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Dále se smluvní strany dohodly, že budou důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajistí, aby nedocházelo k diskriminaci a žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti. Co se považuje za diskriminaci a co se rozumí přímou a nepřímou diskriminací, obtěžováním a sexuálním obtěžováním, bude odborovou organizací a zaměstnavatelem posuzováno podle právních předpisů.

II. KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

1. Právo spolurozhodování

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního jednání je vyžadován předchozí souhlas orgánu odborové organizace.

2. Orgán odborové organizace spolurozhoduje v případě:

- a) výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace, nebo s členem vyjednávacího výboru odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP),
- b) organizování prověrek BOZP (§108 odst. 5 ZP),
- c) při stanovení rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst.1 ZP),
- d) při určení hromadného čerpání dovolené § 220 ZP),
- e) mzdového předpisu (změny mzdového systému, § 305 ZP),
- f) určení, zda se jedná o neomluvené zameškání v práci v případě, že bude zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem vyžádána přítomnost zástupce odborové organizace.

3. Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání nejpozději pět pracovních dnů před uskutečněním opatření (v bodech g, i, j, n, o, p) tak, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Výsledek projednání jednotlivých záležitostí bude vždy dokumentován písemným zápisem.

4. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců.
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých a osob se zdravotním postižením, osob pečujících o dítě mladší 15 let, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních a kulturních potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců (nad 15 zaměstnanců),
- h) pravděpodobný hospodářský vývoj,
- i) zamýšlené strukturální změny, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,



- j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- k) převod podle § 338 až 342 ZP,
- l) všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu § 101 až §108 ZP a příslušnými nařízeními vlády, a s dopady činnosti zaměstnavatele na životní prostředí
- m) výpověď, nebo zrušení pracovního poměru
- n) výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady dle § 263 odst. 3,
- o) při sjednávání pravidelného termínu výplaty mzdy (§ 141 ZP),
- p) způsob a výši náhrady škody poskytované z titulu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

5. Právo na informace

Zaměstnavatel informuje písemnou formou odborovou organizaci zejména o:

- a) hospodaření podniku v rozsahu účetní uzávěrky a závěrky a to pololetně a ročně, vždy do dvou měsíců po skončení příslušného období, výroční zprávy, zprávy auditora,
- b) informace dle **Přílohy č. 1 a Přílohy č. 2a** to čtvrtletně, vždy do 25 kalendářních dnů po skončení čtvrtletí,
- c) nově uzavřených a skončených pracovních poměrech, a to měsíčně, vždy do 15 dnů po skončení kalendářního měsíce,
- d) zaměstnavatel bude zvat pověřené zástupce odborové organizace na jednání, která se týkají zaměstnanců.

6. Informační systém

Smluvní strany se dohodly, že jedním z podkladů pro kolektivní vyjednávání budou údaje z informačního systému OS KOVO pro mzdovou oblast. Zaměstnavatel na požádání ZO OS KOVO při TES Vsetín vyplní Výkaz o mzdách (pololetně), a poskytne nutné údaje pro vyplnění hlášení o ZO (ročně).

7. Zveřejnění volných pracovních míst

Zaměstnavatel zveřejní nabídku uvolněných pracovních míst prostřednictvím vlastní interní intranetové sítě a vyvěšením na nástěnce u personálního oddělení a v budově jídelny. Tato nabídka bude aktualizována vždy k prvnímu dni každého kalendářního měsíce.

Právo kontroly

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovních předpisů, vnitřních předpisů, vydaných podle § 305 ZP a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a zatím účelem jí zajistit:

- a) kdykoliv vstup na všechna pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné,
- b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost při výkonu kontroly.



- c) odborová organizace je oprávněna vyžadovat od zaměstnavatele podání zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných kontrolou, nebo k provedení návrhu, který podala odborová organizace vykonávající kontrolu.
- d) zaměstnavatel umožní odborové organizaci provádět kontrolní činnost dle § 322 zákoníku práce výhradně za účasti pověřených odpovědných zaměstnanců společnosti - jednatele společnosti nebo jim určeného zástupce.

8. Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- a) zvát pověřeného zástupce zaměstnavatele na jednání odborového orgánu k řešení záležitostí společného zájmu,
- b) přispívat k zajištění sociálního smíru na základě znění této kolektivní smlouvy a dalších právních předpisů,
- c) dbát při uplatňování svých práv na dodržování právních předpisů,
- d) zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné,
- e) v případě neplnění KS ze strany odborové organizace podá orgán odborové organizace patřičné vysvětlení; o způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován,
- f) spolupracovat se zaměstnavatelem k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky, předávat smluvní straně seznam členů výboru odborové organizace a v případě změn jej neprodleně aktualizovat.

10. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje, že:

- a) v případě neplnění KS ze strany zaměstnavatele podá písemně odborové organizaci patřičné vysvětlení a bude informovat o způsobu nápravy,
- b) umožnit na základě předchozí vzájemné dohody pro uplatnění práv odborového orgánu součinnost s experty, nebo expertními organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OSKOVO; k tomu umožní vstup členům orgánů ZO OS KOVO při TES VSETÍN, přizvaným expertům příp. členům expertních organizací, zaměstnancům a funkcionářům OS KOVO do areálu společnosti; pro vstup platí stejné podmínky jako pro jiné služební návštěvníky společnosti, kdy vstup musí být povolen příslušným MI nebo jeho zástupcem podle útvaru, který má být navštíven,
- c) nevydávat vnitřní předpisy upravující oblasti upravené kolektivní smlouvou, další vnitřní předpisy (§ 305 ZP) bude zaměstnavatel vydávat po předchozím projednání s odborovou organizací,
- d) zaměstnavatel se zavazuje, že bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, po odpracování 12 měsíců,
- e) zaměstnavatel bude využívat agenturní práci jen v nezbytném rozsahu. Po dobu přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, budou zajištěny srovnatelné pracovní a mzdové podmínky se srovnatelnými zaměstnanci uživatele.



11. Zajištění činnosti odborové organizace

- a) Zaměstnavatel poskytne dlouhodobě uvolněnému zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace (§ 203 odst. 2 písm. a ZP)
- b) Zaměstnavatel provádí měsíčně srážky členských příspěvků, a to na základě písemného souhlasu zaměstnanců-členů odborové organizace. Sraženou částku převádí na účet odborové organizace nejpozději do termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel poskytne měsíčně odborové organizaci přehled o sražených částkách jednotlivým zaměstnancům.
- c) Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

12. Za výkon funkce se považuje zejména:

- a) kolektivní vyjednávání a příprava na něj,
- b) informování odborové organizace zaměstnavatelem,
- c) informování zaměstnanců na všech pracovištích o činnosti odborové organizace jako zástupců zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem,
- d) kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a kontrola nad stavem BOZP,
- e) účast na školení pořádaném odborovou organizací.

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a mzdových stupňů

- a) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání, nebo funkce. Podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- b) V rámci povolání a funkcí se zařazují u zaměstnavatele pracovní činnosti do mzdových stupňů odvozením, respektive porovnáním s typickými příklady uvedenými v katalogu prací společnosti, který je zpracováván v souladu s hodnocením a tříděním prací vydaného katalogu REVA / OLIVA v roce 1996 a s přihlédnutím na dříve zavedené a ověřené normativy práce.

2. Základní mzda

- a) Společnost při odměňování používá hodinovou, nebo měsíční základní mzdu a další složky mzdy dle kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy a dle vydaných interních předpisů.
- b) Mzda se sjednává, stanovuje, nebo určuje v souladu s ustanoveními ZP.

3. Mzdový vývoj

Obě strany se dohodly, že v období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018 vzroste tarifní mzda každého zaměstnance o 3,5%.

Pro porovnání tarifního růstu mezd v roce 2018 budou použity údaje z Výkazu o mzdách za rok 2017.

Zároveň se obě strany dohodly, že všem skupinám zaměstnanců bude po celou dobu platnosti Kolektivní smlouvy zachována reálná mzda.

4. Splatnost mzdy

Mzda je splatná dle plánu výplat, nejpozději však do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce.

5. Termín výplaty mzdy:

Měsíc	Rok	Výplatní termín
Prosinec	2017	12. 1. 2018
Leden	2018	12. 2. 2018
Únor	2018	12. 3. 2018
Březen	2018	12. 4. 2018
Duben	2018	11. 5. 2018
Květen	2018	12. 6. 2018
Červen	2018	13. 7. 2018
Červenec	2018	10. 8. 2018
Srpen	2018	12. 9. 2018
Září	2018	12. 10. 2018
Říjen	2018	12. 11. 2018
Listopad	2018	12. 12. 2018
Prosinec	2019	11. 1. 2019

6. Mzda za práci ve ZPP

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí se pro mzdové účely považují práce vymezené v platném nařízení vlády.

7. Mzda za další rizikové práce

Za práce, zařazené dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění a prováděcí vyhlášky o kategorizaci prací jako rizikové ve 3. a 4. kategorii rizika (resp. tyto rizikové práce podle citovaných předpisů) a rovněž za další rizikové práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud výše uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce.

Rizikový příplatek je stanoven ve výši 10% z hodinové sazby minimální mzdy, stanovené nařízením vlády pro daný rok. (Pro rok 2018 je výše rizikového příplatku ve společnosti TES Vsetín stanovena na 8 Kč/hod).



8. Mzda za práci v odpolední směně

Za dobu práce v odpolední směně přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši minimálně 5,00 Kč/hod.

9. Mzda za práci v noci

Za dobu práce v noci náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek minimálně ve výši 10 % jeho průměrného výdělku, nejméně však 10 Kč/ hod.

10. Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku.

11. Mzda a náhrada mzdy při prostoji

- a) Nemůže – li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin, nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady, nebo jinými podobnými provozními příčinami a byl – li převeden se svým souhlasem na jinou práci, přísluší mu stanovená mzda, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku, nebyl – li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
- b) Nemůže – li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nebo živelní událostí a nebyl – li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.

12. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků. Smluvní strany této KS se dohodly, že náhrada mzdy v těchto případech bude činit 80 % průměrného výdělku. Legitimní alternativou při krátkodobé překážce v práci na straně zaměstnavatele z výše uvedených důvodů, bude využití kratšího fondu pracovní doby bez omezení zákonných práv zaměstnance. Dále se smluvní strany této PKS dohodly, že zaměstnavatel předem sdělí odborové organizaci seznam zaměstnanců, kterých se dočasné omezení odbytu dotýká.

13. Odměna za pracovní pohotovost

- a) Pro řešení pracovní pohotovosti musí být se zaměstnancem uzavřena dohoda o právech a povinnostech
- b) Za pracovní pohotovost v pracovní dny, při níž k výkonu práce nedojde, zaměstnanci přísluší odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Za pracovní pohotovost v sobotu a v neděli a ve svátek, při níž k výkonu práce nedojde, přísluší odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.
- c) Dojde – li v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, zaměstnanci za ni náleží mzda, včetně příplatků.



IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1. Pracovní doba

- a) týdenní pracovní doba je stanovena pro všechny typy pracovních režimů na 37,5 hodin,
- b) společnost používá při evidenci docházky bezkontaktní identifikační software (dále jen „docházkový systém“). Rozložení pracovních směn je následující:

Směna	Od	Do
č. 1 ranní	05.50 hod.	14.10 hod.
č. 2 odpolední	14.00 hod.	22.00 hod.
č. 3 noční	22.00 hod.	06.00 hod.
č. 4 pružná	00.00 hod.	24.00 hod.
č. 5 ranní s posunem	06.40 hod.	15.00 hod.
č. 6 ranní pro THZ (vyjma mistrů)	07.20 hod.	15.40 hod.
č. 7 nepřetržitá 1	06.00 hod.	18.00 hod.
č. 8 nepřetržitá 2	18.00 hod.	06.00 hod.

Další rozšíření typu směn, které na základě mimořádných potřeb zaměstnanců schválí příslušný MI nebo MII (například úprava začátku a konce pracovní doby z titulu péče o dítě), má v pravomoci pouze personální ředitel; vzhledem k operativnosti není u rozšíření typu směn požadováno projednání s odborovou organizací.

- c) Čas strávený na pracovišti kratší než 60 minut před počátkem pracovní směny se neuznává jako práce přesčas, pokud nebyla práce přesčas v tuto dobu nařízena nadřízeným. Pokud zaměstnanec po skončení směny dále pracuje, bude tento čas uznán jako přesčasová práce, ale vždy jen po schválení přímého nadřízeného.
- d) V případě, že si v průběhu roku provozní podmínky společnosti vyžádají také nerovnoměrné rozvržení fondu pracovní doby, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, aby týdenní pracovní doba nepřekročila v průměru stanovenou týdenní dobu až na 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích.
- e) Pro účely evidence pracovní doby se v rámci řádné směny počítá v docházkovém systému každých ukončených 15 minut. Pro posuzování docházky a příplatků jsou směrodatné režimy směn, které jsou jednotlivým zaměstnancům rozvrženy.
- f) Pružná pracovní doba je uplatněna jako pružný pracovní den, začátek základní doby je stanoven na 08:00 hod. a konec základní doby na 13:00 hod.. Úsek volitelné pracovní doby je stanoven v rozsahu šablony č. 4 (hlava IV, odst.1, písm. b).
- g) Počátek nároku zaměstnanců na proplacení příplatků (příplatek za práci v odpolední směně, noční směně a za přesčas) je dán rozložením pracovních směn. Počátek nároku zaměstnanců na proplacení příplatků za práci v sobotu, v neděli a ve svátek začíná ve 22:00 hodin předchozího kalendářního dne, u nepřetržitého provozu v 18:00 hodin předchozího kalendářního dne a trvá 24 hodin.

2. Práce přesčas

- a) Smluvní strany se dohodly, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- b) Práci přesčas lze nařídit jen v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.
- c) Ve dnech pracovního klidu a ve svátcích lze nařídit práci přesčas jen výjimečně u nutných prací, které jsou uvedeny v § 91 odst. 3 písm. a) až h) zákoníku práce.
- d) Z jiných důvodů lze práci přesčas ve dnech pracovního klidu a ve svátcích dohodnout se zaměstnancem.
- e) Byla-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba, než je stanovená týdenní pracovní doba (bod IV, odst. 1, písm. a) Kolektivní smlouvy, není práce konaná nad rámec této sjednané kratší pracovní doby v rozsahu, který nepřekročí stanovenou týdenní pracovní dobu, prací přesčas.

3. Dovolená

Nárok na dovolenou činí u všech zaměstnanců 4 týdny dovolené a dalších pět pracovních dnů nad rámec ZP.

4. Pracovní volno

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, včetně zákonného nároku (n v č. 590/2006 sb.):

- a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte nejméně 6 dnů, z toho jeden den na účast na pohřbu,
- b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, manželky, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela, manželky, nejméně 2 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu. Zařizuje – li v těchto případech zaměstnanec pohřeb, náleží další 1 den na zařizování tohoto pohřbu.
- c) při vlastní svatbě nejméně 2 dny, z toho jeden den na obřad, při účasti na svatbě dětí a rodičů jeden den na obřad,
- d) při narození dítěte manželce, družce, nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz manželky, družky, k porodu a z porodnice domů, nejvýše však 2 dny celkem.
- e) při stěhování s vlastním nábytkem 1 den při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce 2 dny, maximálně 1x ročně.
- f) Zaměstnavatel může poskytnout osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi na jejich žádost vedle dovolené dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
- g) Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) – e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu. Oprávněnost čerpání tohoto volna doloží uvolňovaný zaměstnanec potvrzením, ze kterého bude zřejmé, že se skutečně ucházel o zaměstnání v jiné organizaci.

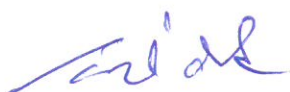
miork

R

5. Vzdělávání

Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit vzdělávání zejména formou studia nebo školení:

- a) jedná-li se o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele; v tomto případě poskytne pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle platných předpisů,
- b) jedná-li se o získání, zvýšení nebo udržení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem,
- c) jedná-li se o udržení kvalifikace odborového funkcionáře pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn tak, aby mohl i nadále vykonávat práce sjednané v pracovní smlouvě.
- d) V případech podle písm. b) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním. V případech podle písm. c) poskytne zaměstnavatel náhradu dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.
- e) Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o plánu odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro školené zaměstnance vymezí zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah odborného školení. Záměrem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele.



V. SOCIÁLNÍ OBLAST

1. Závodní stravování

- a) Zaměstnancům, pracujícím v první a druhé směně poskytne zaměstnavatel příspěvek na stravování ve výši 32 Kč při vzniku nároku na tento příspěvek.
- b) Nárok na příspěvek vzniká při současném odebrání stravy a odpracování směny v pracovních dnech. Za odpracování směny pro účely závodního stravování se považuje odpracování alespoň 4 hodin v této směně.
- c) Příspěvek bude poskytován zaměstnancům formou finančního příspěvku na odebranou stravu. Rozdíl mezi cenou stravy odebrané zaměstnancem a finančním příspěvkem zaměstnavatele uhradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy.
- d) Odebráním stravy je bezhotovostní nákup připraveného oběda, připravené večeře, či jiné připravené stravy, nebo připravených nápojů v minimální výši 56 Kč. Jedná se zejména o nákupy polévky, menu – jídla dietního, výběrového, nebo minutkového, rozlévaných a připravovaných nápojů, moučníků, salátů, apod.
- e) Za odebranou stravu se nepovažují nákupy:

Balených nápojů, balených potravin, (neplatí pro večeře č.3 - bageta) apod. Tyto nákupy jsou na pokladním dokladu zahrnuty pod společnou položkou „Vlný prodej“, nebo pod položkou „Pivo nealkoholické“. Zálohovaných vratných obalů, tyto nákupy jsou na pokladním dokladu zahrnuty pod položkou „Záloha na lahev“. Nepotravinářské zboží: tyto nákupy jsou na pokladním dokladu zahrnuty pod položkou „Vlný prodej“.
- f) Zaměstnancům pracujícím ve třetí směně, nebo pracujícím o sobotách a nedělích a ve svátek poskytne zaměstnavatel příspěvek na stravování ve výši 32 Kč za každou odpracovanou směnu. Příspěvek bude poskytován zaměstnanci formou stravovacích poukázek. Hodnota stravovací poukázky činí 60 Kč, kdy zaměstnavatel hradí 32 Kč, zaměstnanec hradí 28 Kč formou srážky ze mzdy.
- g) Zaměstnancům pracujícím v režimu nepřetržitého provozu formou jedenácti a půl hodinových směn, nebo jedenáctihodinových směn, budou za každou celou odpracovanou směnu v noci, v sobotu, v neděli, nebo ve svátek poskytnuty 2 stravovací poukázky.



2. Výdaje na sociální podmínky zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytne následující plnění:

- a) úhradu za zdravotní prohlídky zaměstnanců, výpis ze zdravotní dokumentace
- b) nákupní poukaz v hodnotě 2 000 Kč při životním výročí 50 a 60 let
- c) nákupní poukaz v hodnotě 2 000 Kč při prvním odchodu na starobní, nebo invalidní důchod
- d) příspěvek na životní pojištění u zaměstnanců, u kterých hrozí riziko úrazu elektrickým proudem, (Kooprativa, č. smlouvy 8603234363, jmenný seznam je k nahlédnutí na personálním oddělení),
- e) příspěvek na sportovní a kulturní akce,
- f) příspěvek na vánoční balíček,
- g) hradí v plné výši náklady na „provoz „sodobarů“, přispívá na provoz nápojových a potravinových automatů.

3. Odměna při životním výročí 50 a 60 let věku

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při životním výročí 50 a 60 let odměnu, odstupňovanou podle odpracovaných let u zaměstnavatele:

- | | |
|--|----------|
| a) do 5 odpracovaných let | 2 500 Kč |
| b) v rozmezí 5 – 15 odpracovaných let | 4 000 Kč |
| c) v rozmezí 15 – 25 odpracovaných let | 5 000 Kč |
| d) nad 25 odpracovaných let | 6 000 Kč |

4. Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při příležitosti prvního skončení pracovního poměru při odchodu na starobní, nebo invalidní důchod odměnu odstupňovanou podle odpracovaných let u zaměstnavatele:

- | | |
|---|-----------|
| a) do 5 odpracovaných let | 4 000 Kč |
| b) v rozmezí 5 až 15 odpracovaných let | 6 000 Kč |
| c) v rozmezí 15 až 25 odpracovaných let | 8 000 Kč |
| d) nad 25 odpracovaných let | 10 000 Kč |



5. Penzijní připojištění / Doplnkové penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům, kterým uplynula zkušební doba a kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem, nebo doplňkové penzijní spoření s penzijním fondem, příspěvek ve výši 3% hrubé mzdy měsíčně, nejméně ve výši 400 Kč, maximálně však 2 500 Kč měsíčně. Příspěvek zaměstnavatele bude hrazen přímo penzijnímu fondu.

6. Rizikový fond

Na základě doporučení poskytovatele lékařských služeb budou prostředky z rizikového fondu použity na regeneraci organismu a zmírnění dopadu práce u zaměstnanců, kteří pracují ve ztíženém pracovním prostředí a jsou zařazeni do rizikových prací 3. a 4. kategorie. Podrobnější podmínky čerpání a využití budou specifikovány v interním pokynu společnosti. Fond bude vytvořen po ukončení čtvrtletí daného roku počtem odpracovaných hodin s rizikovým příplatkem a násobkem 1 Kč.

7. Příspěvek na dopravu

Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům, kteří nemají oprávnění používat firemní motorové vozidlo, příspěvek na dopravu do zaměstnání dle rozvrhu směn takto:

- | | |
|--|--------|
| a) u zaměstnanců s trvalým bydlištěm ve Vsetíně | 100 Kč |
| b) u zaměstnanců s trvalým bydlištěm mimo Vsetín | 300 Kč |

8. Cestovní výdaje při mimořádných cestách do zaměstnání

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci cestovní náhrady při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce, nebo pravidelného pracoviště. Způsob vyplácení cestovních náhrad zpřesňuje vnitřní předpis.



VI. BOZP, POŽÁRNÍ OCHRANA A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

1. Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborové organizaci:

- a) přezkoušovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jí umožní, aby v dohodě s ním přizvala externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí. Způsob úhrady nákladů s tím spojených musí být dohodnut předem,
- b) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí. Kopie zápisů z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

2. Hodnocení stavu BOZP, požární ochrany a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP, požární ochrany a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor příčin, jeho případných nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení budou projednány s odborovou organizací do konce prvního čtvrtletí následujícího roku. (Odborová organizace obdrží kopii vyhodnocení stavu BOZP, požární ochrany a dopadů na životní prostředí). Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou (např. na pracovních poradách, prostřednictvím nástěnek a na setkání zaměstnanců s vedením společnosti).

3. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- a) Zaměstnavatel za účasti zástupce odborové organizace provádí šetření a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. K tomuto účelu zaměstnavatel sestaví odškodňovací komisi, přičemž bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne až po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s dočasnou pracovní neschopností delší než dva měsíce). Stálými členy odškodňovací komise jsou: zástupce personálního oddělení, bezpečnostní technik, zástupce odborové organizace. Z jednání odškodňovací komise bude pořízen zápis, jehož kopii obdrží též odborová organizace.
- b) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

4. Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší jak 5 dní

- a) Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší jak 5 dní byl úraz ihned ohlášen regionálnímu pracovišti OS KOVO ve Zlíně, a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž na adresu: Gahurova 5265, 760 01 Zlín.



VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

- a) Smluvní strany KS budou provádět výklad jednotlivých ustanovení společně.
- b) Při neplnění individuálních závazků z pracovně právních vztahů nebo závazků vyplývajících z KS nebo právních předpisů, řeší spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel se zaměstnancem, nebo na žádost zaměstnance s odborovou organizací, a to nejpozději do 15. pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.
- c) Pověřeným zástupcem zaměstnavatele pro jednání s pověřeným zástupcem odborové organizace je personální ředitel (ka) a pověřeným zástupcem odborové organizace pro jednání s pověřeným zástupcem zaměstnavatele je předseda odborové organizace, nebo pověřený člen odborové organizace.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- a) Smluvní strany se dohodly, že se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o neplnění závazků z uzavřené KS, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru.
- b) Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení KS bude prováděna pololetně, a to vždy k 31. 8. a 28. 2. příslušného kalendářního roku.

Nedílnou součástí této KS jsou přílohy:

Příloha č. 1 a 2: formuláře, kterými budou odborové organizaci sdělovány informace dle Hlavy II, odst. 5., písm. b) KS.

Ve Vsetíně dne

10. 5. 2018

TES

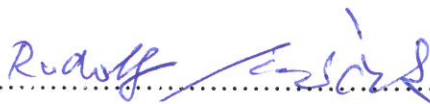
TES VSETÍN s.r.o.
Jiráskova 691, 755 01 Vsetín
IČ: 24815276, DIČ: CZ24815276



Manfred Horst Lerch

jednatel společnosti TES VSETÍN s. r. o

03 - 2134
Odborový svaz KOVO
ZÁKLADNÍ ORGANIZACE při TES VSETÍN
Mostecká 361, 755 01 VSETÍN
IČ: 14612275 Tel.: +420 605 210 186



Rudolf Kubičák

předseda ZO OS KOVO při TES Vsetín

Seznam použitých zkratk:

KS	- kolektivní smlouva
KSVS	- kolektivní smlouva vyššího stupně
ZO OS KOVO	- základní organizace Odborového svazu KOVO
OS KOVO	- Odborový svaz KOVO
BOZP	- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
MI	- manažer I
MII	- manažer II
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha č. 1

Počty zaměstnanců, odpracované hodiny, mzdy....

Sledovaný ukazatel	DV	DR	THZ	Celkem
Průměrný evidovaný počet zaměstnanců za čtvrtletí ve fyz. osobách				
Průměrný evidenční počet zaměstnanců o počátku roku ve fyz. osobách				
Průměrný evidovaný počet zaměstnanců za čtvrtletí přepočtený				
Průměrný evidovaný počet zaměstnanců od počátku roku přepočtený				
Průměrný počet agenturních pracovníků od počátku roku ve fyz. osobách				
Průměrný evidovaný počet agenturních pracovníků od počátku roku přepočtený				
Přijetí nových zaměstnanců ve čtvrtletí				
Přijetí nových zaměstnanců od počátku roku				
Odchody zaměstnanců za čtvrtletí				
Odchody zaměstnanců od počátku roku				
Procento absence za čtvrtletí				
Procento absence od začátku roku				
Počet přesčasových hodin za čtvrtletí				
Počet přesčasových hodin od počátku roku				
Počet odpracovaných hodin za čtvrtletí				
Počet odpracovaných hodin od začátku roku				
Průměrná mzda za čtvrtletí				
Průměrná mzda od počátku roku				
Průměrná tarifní mzda za čtvrtletí				
Průměrná tarifní mzda od počátku roku				

Příloha č. 2

Vývoj ekonomických ukazatelů:

Sledovaný ukazatel	Plán	Skutečnost	% plnění
Výkony společnosti ve čtvrtletí v tis. Kč.			
Výkony společnosti - kumulovaně v tis. Kč.			
Produktivita práce na zaměstnance ve čtvrtletí v Kč.			
Produktivita práce na zaměstnance od počátku roku v Kč. (v tis)			
Přidaná hodnota od počátku roku v tis. Kč	X		
Přidaná hodnota od počátku roku - podíl z tržeb v %			
Přidaná hodnota na zaměstnance ve čtvrtletí v Kč.			
Přidaná hodnota na zaměstnance od počátku roku v Kč. (v tis)	X		
Mzdy bez OON v tis. Kč.	X		
Z toho prémie a odměny	X		
OON	X		