

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

mezi

TES VSETÍN a.s.

Jiráskova 691, 755 01 VSETÍN, IČO 175 29 069



a

ZO OS KOVO TES VSETÍN

Na Příkopě 814, 755 01 VSETÍN, IČO 146 12 275



2024-2026

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	16
VII.	PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM	17
VIII.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	18
IX.	PŘÍLOHY č. 1. a č. 2.	19-20
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	21

Smluvní strany:

TES VSETÍN a.s.

se sídlem: Jiráskova 691, 755 01 Vsetín

IČ: 175 29 069

zastoupená:

předsedou představenstva p. Manfredem Horstem Lerchem a členem představenstva p. Ing. Jánem Kasanickým

ZO OS KOVO TES Vsetín

se sídlem: Na Příkopě 814, 755 01 Vsetín

IČO: 146 12 275

zastoupená předsedou ZO p. 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 (vztahuje se přiměřeně i na DPP a DPČ) 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. 2024 do 31. 12. 2026.

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 (včetně změn předpisu, § 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 10 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, poskytne účetní závěrku, výroční zprávu, zprávu auditora, přílohu, do 30 dnů od vydání účetní závěrky. Tyto informace budou podepsané statutárním orgánem,
- b) informace dle **Přílohy č. 1 a Přílohy č. 2**, a to čtvrtletně, vždy do 25 kalendářních dnů po skončení čtvrtletí,
- c) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin (DV, DR, THZ)
- d) nově uzavřených a skončených pracovních poměrech, organizačních změnách, které znamenají snížení počtu zaměstnanců, a to měsíčně, vždy do 15 dnů po skončení kalendářního měsíce,
- e) zaměstnavatel bude zvát 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 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 ještě před tím, než budou nabídnuty uchazečům o zaměstnání z ÚP, prostřednictvím vlastní interní intranetové sítě, vyvěšením na nástěnce u personálního oddělení a v budově jídelny. Tato nabídka bude aktualizována průběžně.

8. 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 – členů představenstva společnosti nebo jím určeného zástupce.

9. Závazky odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje:

- a) zvat 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 OS KOVO; k tomu umožní vstup členům orgánů ZO OS KOVO 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 MÍ 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) seznámí nové uchazeče o zaměstnání s tím, že u zaměstnavatele působí odborová organizace,
- e) zaměstnavatel se zavazuje, že bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, po odpracování 12 měsíců,
- f) 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 uvolněnému členu orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku po celou dobu výkonu funkce předsedy orgánu odborové organizace (§ 203 odst. 2 písm. a ZP). Uvolněný člen (předseda ZO) zůstává stále zaměstnancem a na jeho výši náhrad mzdy se vztahují všechna mzdová navýšení u zaměstnavatele.
- 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) Účast zaměstnanců na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Seznam účastníků bude vždy s předstihem minimálně 5 dnů zaslán na personální oddělení.
- d) Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace (ZV) 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 v pracovněprávních vztazích

III. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání.

- 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.

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

Smluvní strany se dohodly, že v roce 2024 dojde k plošnému navýšení měsíčních tarifních mezd všech zaměstnanců takto:

- a) Od 1. ledna 2024 navýšení základní hrubé mzdy o 5%, nejméně však o 1 500 Kč měsíčně, nebo 10 Kč/hod.

- b) Od 1. července 2024 navýšení základní hrubé mzdy o 3 %, nejméně však 1 000 Kč/měsíčně, nebo 6 Kč/hod.

Zaměstnancům v pracovním poměru s částečným úvazkem bude měsíční tarifní mzda navýšena úměrně s ohledem na výši jejich úvazku.

Navyšování tarifních mezd pro roky 2025 a 2026 bude mezi smluvními stranami předmětem jednání o uzavření dodatků k této kolektivní smlouvě pro daný rok.

4. Splatnost mzdy

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

5. Termíny výplat mzdy:

Měsíc	Rok	Výplatní termín
Prosinec	2023	12. 1. 2024
Leden	2024	12. 2. 2024
Únor	2024	12. 3. 2024
Březen	2024	12. 4. 2024
Duben	2024	13. 5. 2024
Květen	2024	12. 6. 2024
Červen	2024	12. 7. 2024
Červenec	2024	12. 8. 2024
Srpen	2024	12. 9. 2024
Září	2024	11. 10. 2024
Říjen	2024	12. 11. 2024
Listopad	2024	12. 12. 2024
Prosinec	2024	13. 1. 2025

6. Mzda za práci ve ZPP

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

7. Mzda za další rizikové práce

- a) Za práci, zařazenou dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění a prováděcí vyhlášky MZ o kategorizaci prací č. 432/2003 Sb. jako rizikovou 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.

- b) Rizikový příplatek je vypočítán z 10 % hodinové sazby minimální mzdy, stanovené nařízením vlády pro daný rok. Pro rok 2024 je výše rizikového příplatku stanovena na **12 Kč/hod.**

8. Mzda za práci v odpolední směně

Za dobu práce v odpolední směně náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **10 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 **30 Kč/ hod.** Pro výpočet příplatku se použije ta možnost, která je pro zaměstnance výhodnější.

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, jde o prostoje, a byl-li převeden se svým souhlasem na jinou práci, přísluší mu stanovená mzda nejméně ve výši jeho průměrného výdělku, nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 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 nejméně 60 % jeho průměrného výdělku.

12. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 209 ZP)

V případě, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků a služeb, jedná se o tzv. jinou překážku na straně zaměstnavatele dle § 209 zákoníku práce. Upraví-li v takovýchto případech dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

Smluvní strany této kolektivní smlouvy se jejím podpisem zavazují, pro případ, že dojde k dočasnému omezení odbytu výrobků a služeb zaměstnavatele, jednat o uzavření dohody o výši náhrady mzdy zaměstnanců.

- a) Dohoda o uplatnění překážky v práci podle § 209 ZP bude obsahovat minimálně tyto body:
- specifikaci stavu omezení odbytu výrobků, nebo služeb
 - určení doby trvání překážky v práci
 - okruh zaměstnanců a provozů, kterých se překážka v práci dotkne
 - výše náhrady mzdy u zaměstnanců

- vymezení rozsahu překážky v práci vůči rozsahu nadále vykonávané práce
- b) V případě, že společnost bude čerpat příspěvek v době částečné práce ve smyslu § 120a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen postupovat v souladu s § 120a až § 120f zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnavatel se zavazuje před zahájením výše uvedeného postupu tuto skutečnost předem projednat s odborovou organizací. Následně je zaměstnavatel povinen písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na základě, které bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce.

V případě čerpání příspěvku v době částečné práce náleží zaměstnancům náhrada mzdy nejméně ve výši 80 % jejich průměrného výdělku.

13. Odměna za pracovní pohotovost

- a) Pro řešení pracovní pohotovosti musí být se zaměstnancem uzavřena dohoda o právech a povinnostech.
- b) Pracovní pohotovost probíhá mimo jakákoli pracoviště zaměstnavatele.
- c) 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 nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku.
- d) Dojde-li v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, zaměstnanci za ni náleží mzda, včetně všech příplatků.

IV. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY

1. Pracovní doba

- a) Týdenní pracovní doba je stanovena pro všechny typy pracovních režimů na 37,5 hodin.
- b) 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.
- c) 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 odpolední směně začíná od 14:00 hodin a končí ve 22:00 hodin.
- d) Počátek nároku zaměstnanců na příplatek za práci v noci, 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) Práci přesčas lze nařídit jen v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, přičemž nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah 150 hodin v kalendářním roce pouze na základě individuální dohody se zaměstnancem.
- b) 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 jen po schválení přímého nadřízeného.
- 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

- a) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny a dalších 5 pracovních dnů nad rámec ZP.

4. Pracovní volno

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

Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance	1 den	Nezbytná doba na převoz matky do porodnice a zpět
Úmrtí a účast na pohřbu manžela/manželky, druhá nebo dítěte zaměstnance	5 dní	+ 1 den na pohřeb
Úmrtí a účast na pohřbu rodičů, rodičů manžela/manželky, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela	2 dny	+ 1 den na pohřeb
Svatba /registrované partnerství /účast na obřadu /vlastní svatba	1 den	+ 1 den na obřad
Svatba dětí a rodičů / účast na obřadu	1 den	-
Stěhování (s vlastním nábytkem) v téže obci	1 den	1x ročně
Stěhování (s vlastním nábytkem) mimo obec	2 dny	1x ročně

- a) 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,
- b) 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.

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 41 Kč, a příspěvek ve výši 20 Kč na svačinkovou polévku při vzniku nároku na tyto příspěvky.
- b) Nárok na příspěvky vzniká při současném odebrání stravy a odpracování směny v pracovních dnech. Za odpracování směny pro účely závodního stravování se považuje odpracování alespoň 3hodin 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 75 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 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 „Volný prodej“.

- f) Zaměstnancům pracujícím ve třetí směně, nebo pracujícím o sobotách a nedělích a ve svátek poskytne zaměstnavatel příspěvek na stravování ve výši 75 Kč za každou odpracovanou směnu. Zaměstnavatel z výše tohoto příspěvku hradí 41 Kč, zaměstnanec hradí 34 Kč, formou srážky ze mzdy. Příspěvek bude připsán zaměstnanci do Cafeterie.
- 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 příspěvky.

2. Výdaje na sociální podmínky zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytne následující plnění:

- a) úhradu za zdravotní prohlídky zaměstnanců, výpis ze zdravotní dokumentace
- b) částkou 2 000 bodů při životním výročí 50 a 60 let do Cafeterie
- c) částkou 2 000 bodů do Cafeterie při prvním odchodu na starobní, nebo invalidní důchod
- d) částkou 5 000 bodů do Cafeterie při narození vlastního dítěte (po doložení rodného listu),
- e) příspěvek na životní pojištění u zaměstnanců, u kterých hrozí riziko úrazu elektrickým proudem, (Kooperativa, č. smlouvy 8603234363, jmenný seznam je k nahlédnutí na personálním oddělení),
- f) příspěvek na sportovní a kulturní akce,
- g) příspěvek na vánoční balíček,
- h) hradí v plné výši náklady na provoz sodobarů, přispívá na provoz nápojových a potravinových automatů.

3. Odměna při životním jubileu 50 let věku

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při životním jubileu 50let odměnu, vypočtenou podle počtu odpracovaných let v současném pracovním poměru u zaměstnavatele, a tuto dobu vynásobí částkou **400 Kč**.

4. Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při příležitosti prvního odchodu na starobní, nebo invalidní důchod odměnu, vypočtenou podle počtu odpracovaných let v současném pracovním poměru u zaměstnavatele, a tuto dobu vynásobí částkou **500 Kč**.

5. Odměna při ztrátě zdravotní způsobilosti (§ 52, písm. e)

Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci (zaměstnankyni) výpověď z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb, nebo z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, náleží zaměstnanci (zaměstnankyni) jednorázová finanční odměna, odstupňovaná podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele v následující výši:

Počet odpracovaných let	Výše odměny
0 až 10 let	Nenáleží
10 až 20 let	2 prům. mzdy
20 a více let	3 prům. mzdy

6. Penzijní připojištění / Doplnkové penzijní připojištění

- a) 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 penzijní společností, příspěvek, úměrný k délce trvání v současném pracovním poměru u téhož zaměstnavatele v následující výši:

Počet odpracovaných let	% z hrubé měs. mzdy
0 - 15let	3%
15 - 25 let	4%
Nad 25 let	5%

- b) Minimální výše příspěvku činí 600 Kč měsíčně.
c) Maximální výše příspěvku činí 3 000 Kč měsíčně.

7. Příspěvek na zdraví

Zaměstnancům, kteří mohou být ve zvýšené míře ohroženi vznikem nemoci z povolání, zaměstnavatel přispěje až **250 body** / měsíc na regeneraci organismu (vitamíny, masáže, cvičení.). Body budou nahrány do Cafeterie nejpozději do 14 ti kalendářních dnů po ukončení hodnoceného kalendářního čtvrtletí.

8. Příspěvek na stravování (mimo závodní stravování)

Nárok na tento příspěvek vzniká po splnění níže uvedených podmínek:

- a) Po ukončení zkušební doby, resp. nejdříve v kalendářním měsíci, následujícím po měsíci, v němž byla ukončena zkušební doba.
- b) Nárok na příspěvek vzniká po odpracování směny. Za odpracování směny se pro účely tohoto ustanovení považuje odpracování celé směny (do délky směny se nezapočítává práce přesčas).
- c) Příspěvek je poskytnut zaměstnancům v následující výši:
- Při odpracování směny v délce 7,5 hodiny náleží příspěvek ve výši **20,- Kč**.
 - Při odpracování směny o jiné délce náleží příspěvek ve výši úměrné délce směny (např. při odpracování směny o délce 6 hodin náleží zaměstnanci příspěvek ve výši 16,- Kč, atd.).

- d) Příspěvek bude zaměstnanci připsán na jeho stravenkovou kartu v rámci systému podnikové Cafeterie, a to do 14ti kalendářních dnů po ukončení kalendářního měsíce, v němž zaměstnanci nárok na příspěvek vznikl.
- e) Po ukončení pracovního poměru je platnost karty systému Cafeteria 6 měsíců. Poté budou body expirovány a karta deaktivována.

9. 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) přešetřovat 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, zdravotní způsobilost

- 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: člen představenstva společnosti, zástupce personálního oddělení, vedoucí OJ, 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

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu, nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší jak 5 dní, bylo hlášení o úrazu odesláno bez zbytečného odkladu Regionálnímu pracovišti OS KOVO ve Zlíně, se sídlem Gahurova 5265, PSČ 760 01 a to elektronickou formou na email: oskovozl@cmkos.cz.

VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

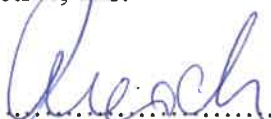
- a) Smluvní strany KS budou provádět výklad jednotlivých ustanovení společně.
- b) Při neplnění individuálních závazků z pracovně právních vztahů nebo závazků vyplývajících z KS nebo právních předpisů, řeší spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel se zaměstnancem, nebo na žádost zaměstnance s odborovou 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 vedoucí personálního oddělení, nebo člen představenstva společnosti a pověřeným zástupcem odborové organizace pro jednání s pověřeným zástupcem zaměstnavatele je předseda odborové organizace, ZV, nebo pověřený členové odborové organizace.

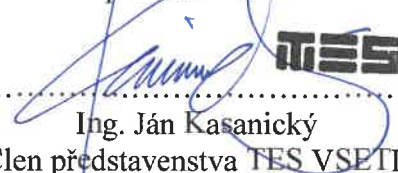
VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 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 2x ročně, a to vždy v únoru a září.

Nedílnou součástí této KS jsou přílohy č. 1 a č. 2, kterými budou odborové organizaci sdělovány informace dle Hlavy II, odst. 5., písm. b) KS.

Ve Vsetíně, dne:


.....
Manfred Horst Lerch
Předseda představenstva TES VSETIN a.s.


.....
Ing. Ján Kasanický
Člen představenstva TES VSETIN a.s.


.....
Rudolf Kubiček
Předseda ZO OS KOVO TES
03-2134
Zřizovatel: Odborový svaz KOVO
ZO OS KOVO TES Vsetín
Na Příkopě 614, 755 01 VSETÍN
IČO: 146 12 275

IX. PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Počty zaměstnanců, odpracované hodiny, tarify, přesčasy, absence

Sledovaný ukazatel	DV	DR	THZ	Celkem
Počet zaměstnanců ve fyz. osobách za čtvrtletí				
Počet zaměstnanců ve fyz. osobách od počátku roku				
Průměrný počet zaměstnanců za čtvrtletí přepočtený				
Průměrný počet zaměstnanců od počátku roku přepočtený				
Počet agenturních pracovníků za čtvrtletí				
Počet agenturních pracovníků od počátku roku				
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
Tržby z prodeje výrobků, služeb, zboží, za čtvrtletí v tis. Kč.			
Tržby z prodeje výrobků, služeb, zboží kumulovaně v tis. Kč.			
Produktivita práce na zaměstnance ve čtvrtletí v Kč.	X		X
Produktivita práce na zaměstnance kumulovaně v Kč. (v tis)	X		X
Přidaná hodnota kumulovaně v tis. Kč	X		X
Přidaná hodnota kumulovaně - podíl z tržeb v %	X		X
Přidaná hodnota na zaměstnance ve čtvrtletí v Kč.	X		X
Přidaná hodnota na zaměstnance kumulovaně v Kč. (v tis)	X		X
Mzdy bez OON v tis. Kč.	X		X
OON	X		X
Z toho prémie a odměny	X		X

Seznam použitých zkratek:

KS	- Kolektivní smlouva
KSVS	- Kolektivní smlouva vyššího stupně
ZO OS KOVO	- Základní organizace Odborového svazu KOVO
ZV	- Závodní výbor (statutární orgán ZO)
OS KOVO	- Odborový svaz KOVO
BOZP	- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
MN	- Manažer
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
ZP	- Zákoník práce
NV	- Nařízení Vlády
DPP	- Dohoda o provedení práce
DPČ	- Dohoda o pracovní činnosti

