

Kolektivní smlouva pro rok 2025-2027



PÉČE

Pečujeme o své zaměstnance, partnery a zákazníky
a respektujeme je. Vždy vyhledáváme dlouhodobé řešení
pro společnost, ve které žijeme.



ODVAHA

Něbojíme se hledat nové cesty, jak vyřešit to,
co děláme. Provzbužňujeme kreativitu, rezonanci
a odlišné myšlení.



OTEVŘENOST

Dělíme se o své zkušenosti a ochotně pomáháme
dalším lidem. Jsme čestní, důvěryhodní a transparentní
ve svých slovech i činech.

Obsah

Část I	4
Obecná ustanovení	4
Část II	4
Vztahy mezi smluvními stranami	4
1. Obecná ustanovení	4
2. Zaměstnavatel se zavazuje	4
3. Spolurozhodování	5
4. Projednání.....	5
5. Právo na informace.....	6
6. Odborová organizace se zavazuje.....	6
Část III	7
Pracovněprávní vztahy.....	7
1. Vznik pracovního poměru.....	7
2. Sjednání pracovního poměru.....	7
3. Změny pracovního poměru.....	7
4. Skončení pracovního poměru	7
5. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst	8
6. Pracovní doba	8
7. Přestávky v práci	9
8. Práce přesčas	9
9. Noční práce	10
10. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu	10
11. Pracovní pohotovost.....	10
12. Dovolená a placené volno nad rámec uvedený v ZP	11
13. Překážky v práci	11
Část IV	14
Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele	14
Část V	15
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce.....	15
1. Systém BOZP	15
2. Povinnost zaměstnavatele	15
3. Působení odborové organizace v oblasti BOZP	15
4. Ostatní ustanovení.....	16
Část VI	16
Řešení dopadů restrukturalizace na zaměstnance	16
1. Hromadné propouštění	16

2. Jiné organizační změny	17
Část VII	18
Sociální oblast	18
1. Péče o zdraví zaměstnanců	18
2. Cafeterie	18
3. Multisport (karta k podpoře zdravého životního stylu)	20
4. Další pojištění	20
5. Půjčky ZV – Srážky pro Odborovou organizaci	20
6. Závodní stravování a ochranné nápoje	20
7. Podpora rodiny	21
8. Příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců	22
9. Podpora Klubu seniorů	22
10. Příspěvek na kulturní a společenské akce	22
Část VIII	23
Mzdová oblast	23
1. Obecná část	23
2. Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů	23
3. Základní mzda	23
4. Smluvní mzda	23
5. Minimální mzda	24
6. Tarifní stupně	24
7. Revize mezd	24
8. Výkonnostní odměny	24
9. Mzda za práci přesčas	25
10. Mzda a náhrada mzdy za svátek	25
11. Příplatky za práci	25
12. Náhrada mzdy ve zvláštních případech	27
13. Účast na odborném školení	27
14. Splatnost mzdy	27
Část IX	28
Závěrečná ustanovení	28
Příloha 1	32

Část I

Obecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele, odborovou organizaci a pro všechny zaměstnance zaměstnavatele.
2. Tato kolektivní smlouva (dále též „KS“) nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran s účinností od 1.1.2025 a je platná a účinná do 31.12.2027.
3. KS vychází z platných právních předpisů. Pro práva a povinnosti upravené zákoníkem práce (dále též „ZP“) a nepopsané v této kolektivní smlouvě se použijí ustanovení zákoníku práce.
4. KS upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců zaměstnavatele.
5. V individuálních ujednáních nesmí být nároky a závazky sjednány nižší, než stanovuje tato KS nebo právní předpisy.
6. Tato KS je závazná pro smluvní strany i pro případné právní nástupce.

Část II

Vztahy mezi smluvními stranami

1. Obecná ustanovení

- 1.1. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- 1.2. Zaměstnavatel a odborová organizace se budou podle potřeby scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností zaměstnavatele. Z těchto jednání bude vyhotoven zápis.
- 1.3. Obě smluvní strany se zavazují jednat o uzavření KS a jejich dodatků a příloh a projednávat jiné dohody, pokud je k tomu jedna ze stran vyzve; a to tak, že jednání bude zahájeno do 30 kalendářních dnů ode dne vyzvání.

2. Zaměstnavatel se zavazuje

- 2.1. Respektovat organizační strukturu odborové organizace působící u zaměstnavatele a právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- 2.2. Umožnit v odůvodněných případech po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborové organizace při důležitých jednáních, týkajících se tvorby a realizace pracovněprávních předpisů a závažných jednáních, týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele majících dopad na postavení zaměstnanců.
- 2.3. Zabezpečit, aby na žádost příslušné odborové organizace byli na jednání této organizace vysláni odpovědní zástupci zaměstnavatele, je-li to možné s ohledem na provoz zaměstnavatele. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně týden předem s výjimkou naléhavých případů.

3. Spolurozhodování

- 3.1. Spolurozhodováním se podle zákona (Zákoník práce, dále ZP) a této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy se k provedení určitého právního jednání či přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.
- 3.2. Materiály, o kterých je nutno spolurozhodovat s odborovou organizací, doručí zaměstnavatel odborové organizaci nejpozději 7 kalendářních dnů předem s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně. Pro vyjádření odborové organizace platí lhůta maximálně 14 kalendářních dnů, s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány bez zbytečného odkladu tj. např. případy týkající se ukončování pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele. Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání nebo v písemné odpovědi odborové organizace. Za předložení materiálu k projednání i stanoviska odborové organizace se považuje také e-mailová korespondence mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 3.3. Zaměstnavatel může pouze se souhlasem příslušné odborové organizace:
 - a) Vydávat, měnit nebo rušit Pracovní řád,
 - b) Vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené či stanovit hromadné čerpání dovolené,

4. Projednání

- 4.1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací případně s jejími zástupci, vzájemná výměna informací, stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody před uskutečněním opatření. Materiály, které je nutno projednat s odborovou organizací, doručí zaměstnavatel odborové organizaci nejpozději 7 kalendářních dnů předem s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně. Pro vyjádření odborové organizace platí lhůta maximálně 14 kalendářních dnů, pokud není dohodnuto jinak, s výjimkou naléhavých případů a případů, které musí být projednány neprodleně. Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání nebo v písemné odpovědi odborové organizace. Za předložení materiálu k projednání i stanoviska odborové organizace se považuje také e-mailová korespondence mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 4.2. Pokud odborová organizace vznesou nesouhlas s prezentovanou změnou či návrhem zaměstnavatele týkající se bodu 4.3 písmeno ch), obě strany se dohodly na odkladu platnosti těchto změn o 45 dnů od podání nesouhlasu. Tuto lhůtu využijí obě strany k předložení všech potřebných podkladů a následnému prodiskutování všech argumentů. Obě strany se zavazují v dané věci jednat neodkladně.
- 4.3. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací záležitosti stanovené právními předpisy a touto Kolektivní smlouvou.
 - a) Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, opatření v souvislostech s hromadným propouštěním zaměstnanců podle platného ustanovení ZP.
 - b) Změny organizace práce a další opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců.
 - c) Nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, množství práce, pracovní tempo a dále základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
 - d) Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle příslušných ustanovení ZP.
 - e) Bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném příslušnými ustanoveními ZP a zvláštním zákonem nebo vnitřním předpisem.

- f) Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním poškozením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.
- g) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dle platného ustanovení ZP).
- h) Stanovení začátku a konce přestávek na jídlo a oddech, včetně určení místa výkonu této přestávky.
- ch) Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, vydávat, měnit nebo rušit mzdový předpis.
- i) Neomluvené zmeškání směny nebo její části zaměstnancem.
- j) Zástupce odborové organizace se bude účastnit provádění kontrol na dodržování léčebného režimu v době pracovní neschopnosti po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy.
- k) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem.
- l) Krácení náhrady škody za utrpěný pracovní úraz.
- m) Případně další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

5. Právo na informace

- 5.1. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů ze strany zaměstnavatele odborové organizaci, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, k případnému zaujetí stanoviska před uskutečněním opatření. Materiály k poskytnutí informace doručí zaměstnavatel příslušné odborové organizaci minimálně 7 kalendářních dnů předem s výjimkou naléhavých případů.
- 5.2. Zaměstnavatel je povinen poskytovat odborové organizaci zejména písemné informace (za písemnou formu je považována také e-mailová komunikace) o záležitostech stanovených právními předpisy a touto KS.
 - a) Řídící akty společnosti, včetně dodatků týkajících se zaměstnanců formou zajištění přístupu na intranet společnosti pro minimálně jednoho člena ZV.
 - b) Mzdové a personální údaje za čtvrtletí:
 - stavy všech zaměstnanců celkem a stavy zaměstnanců dle kategorií odměňování, čtvrtletně,
 - PMV všech zaměstnanců celkem a dle kategorií odměňování, bez managementu společnosti,
 - přehled odpracovaných hodin celkem a přesčasové práce,
 - nemocnost z titulu pracovních úrazů,
 - c) vznik pracovního úrazu, který má za následek pracovní neschopnost zaměstnance,

Zástupce vedení společnosti se na žádost odborové organizace zúčastní zasedání ZO HEIMSTADEN, je-li to možné s ohledem na provoz zaměstnavatele a přednese poslední známou ekonomickou situaci společnosti a zúčastní se diskuze na toto téma. Žádost musí být zaměstnavateli předána minimálně 15 dní před zasedáním odborové organizace.

6. Odborová organizace se zavazuje

- 6.1. Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy a respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících

se k vykonávané práci zaměstnanců, péče o zákazníka a dosažení přiměřeného výsledku dle stanoveného plánu.

- 6.2. Působit na vytváření příznivého klimatu na pracovištích za účelem vytvoření takových hospodářských výsledků, aby závazky z této KS mohly být průběžně a bez potíží plněny.
- 6.3. Respektovat opatření pro zajištění bezpečnosti při stávkách.
- 6.4. Informovat zaměstnance o závažných skutečnostech sdělených zaměstnavatelem, jakož i o veškerých informacích, které dle ZP musí odborová organizace sdělit zaměstnancům v kooperaci se zaměstnavatelem.
- 6.5. Zaměstnavateli předat organizační strukturu odborové organizace a o změnách struktury informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 dnů zaměstnavatele.

Část III

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se řídí platným ZP, ostatními pracovněprávními předpisy, dalšími obecně závaznými právními předpisy a touto KS.

1. Vznik pracovního poměru

- 1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, a to vždy písemně a nejpozději v den vzniku pracovního poměru.

2. Sjednání pracovního poměru

2.1. Pracovní poměr na dobu neurčitou a určitou:

- 2.1.1 Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.
- 2.1.2 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží
- 2.1.3 Ustanovením bodu 2.1.2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
- 2.1.4 Zaměstnanec je informován při nástupu do zaměstnání o povinnosti zaměstnavateli sdělit, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn, včetně povinnosti stane-li se pojištěncem jiné pojišťovny v době trvání pracovního poměru, informuje zaměstnavatele ihned nejpozději však do 5 kalendářních dnů.
- 2.1.5 Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem.

3. Změny pracovního poměru

- 3.1. Při změně druhu práce nebo místa výkonu práce je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem předem uzavřít písemně dohodu o změně pracovní smlouvy.

4. Skončení pracovního poměru

- 4.1. Pracovní poměr může být rozvázn za podmínek stanovených platným ZP.

- 4.2. V zájmu objektivního posouzení těchto případů bude zaměstnavatel postupovat takto:
- a) provádí-li zaměstnanec svou práci nekvalitně nebo, porušuje-li méně závažným způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci, upozorní jej písemnou formou na konkrétní nedostatky se stanovením termínu pro jejich odstranění, vyžadují-li to právní předpisy;
 - b) V případě, že zaměstnanec ani po písemném upozornění neupustí od méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nebo neodstraní nedostatky ve stanoveném termínu, může být tato skutečnost považována za důvod zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru podle příslušných ustanovení ZP. Každý případ bude individuálně posouzen.
- 4.3. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel doručí druhé straně písemnou výpověď z pracovního poměru. Zaměstnanec je oprávněn dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 Zákoníku práce. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem a činí 2 měsíce od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, pokud není v pracovní smlouvě sjednána výpovědní doba delší. Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

5. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

- 5.1. Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, zváží možnost zařazení zaměstnance na jiném pracovním místě. Zároveň je povinen uvolňovanému zaměstnanci z důvodu zrušení pracovního místa umožnit ucházet se o jiné volné pracovní místo, a to i když neodpovídá místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě a ani místu bydliště zaměstnance.

6. Pracovní doba

- 6.1. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele. Do pracovní doby se zaměstnancům započítává doba nezbytně nutná k přesunu v rámci jednotlivých pracovišť nebo spravovaného portfolia a zaměstnancům v „D“ profesích se započítává i 10 minut na očistu na konci pracovní směny.
- 6.2. Týdenní pracovní doba se pro všechny zaměstnance stanoví ve smyslu příslušného ustanovení ZP maximálně v délce:
- a) 40 hodin v jednosměnném provozu zaměstnanců zařazených v dělnické profesi včetně jejich řídicích pracovníků, dispečerů práce a pracovníků skladů (pracovním dnem se rozumí pondělí až pátek)
 - b) 37,5 hodiny v jednosměnném provozu u TH zaměstnanců (pracovním dnem se rozumí pondělí až pátek)
 - c) 37,5 hodiny v třisměnném a nepřetržitém provozu.

Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel vnitřním předpisem (Pracovní řád).

- 6.3. Hromadnou úpravu pružné pracovní doby zaměstnavatel ve smyslu §99 ZP je povinen předem projednat s odborovou organizací. Podmínky pružné pracovní doby jsou stanoveny samostatným řídicím aktem Společnosti (Pracovní řád).
- 6.4. Zaměstnancům mladším 18 let v pracovním poměru se stanoví pracovní doba 37,5 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin.

- 6.5. Před uplatněním nepřetržitého provozu sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací podmínky a rozvrh pracovních směn a seznámí s nimi zaměstnance nejméně 14 dnů předem
- 6.6. Hromadné úpravy rozvržení pracovní doby budou předem projednány s odborovou organizací.
- 6.7. Při práci v prostředí, kde je pracovní doba zkrácena v souladu s bezpečnostními a hygienickými předpisy, musí zaměstnavatel tuto pracovní dobu upravit podle platné hygienické normy. Zkrácenou dobou se rozumí celková doba pobytu v oblasti, pro niž je zkrácená pracovní doba určena. Při zavedení takto zkrácené pracovní doby musí být zajištěno odměňování zaměstnanců bez ztráty na výdělků, a umožnění opuštění pracoviště.
- 6.8. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti; a dále pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

7. Přestávky v práci

- 7.1. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- 7.2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Přestávku lze rozdělit na dvě části. Mladistvým musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách.
- 7.3. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušeni provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby.
- 7.4. Rozvržení přestávek v práci stanoví zaměstnavatel. Na pracovištích, kde charakter provozu neumožňuje uplatnit jednotnou přestávku na oddech a jídlo, stanoví odlišný začátek a konec přestávky přímý nadřízený zaměstnanec, nejdéle však po 6- ti hodinách nepřetržité práce.

8. Práce přesčas

- 8.1. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.
- 8.2. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 8.3. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v předcházejícím bodu pouze na základě dohody se zaměstnancem.
- 8.4. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, které může činit nejvýše 416 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 8.5. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle předcházejícího odstavce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 8.6. Práce přesčas nemůže být vykonávána a nelze ji nařídít těmto zaměstnancům:
 - a) zaměstnancům, jimž je zkrácená pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
 - b) těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě mladší než jeden rok,
 - c) mladistvým zaměstnancům.

9. Noční práce

- 9.1. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství ve věku do 18 let.
- 9.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se, s výjimkou odměňování, rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- 9.3. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin (včetně přestávek) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.
- 9.4. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující pravidelně v noci byl vyšetřen lékařem:
 - a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

10. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu

- 10.1. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.
- 10.2. Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit výjimečně.
- 10.3. Práci ve svátek nelze nařídit, lze však dohodnout:
 - a) se zaměstnanci s kratší pracovní dobou,
 - b) se ženami a osamělými muži, pečujícími alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let,
 - c) se zaměstnanci pečujícími o osoby vyžadující zvláštní péči,
 - d) se zaměstnanci se zdravotním poškozením nebo důchodci částečně invalidními.
- 10.4. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídit jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
 - a) naléhavé opravné práce
 - b) nakládací a vykládací práce
 - c) inventurní a závěrkové práce
 - d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu
 - e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech
 - f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva a případně další vyplývající ze ZP v platném znění.

11. Pracovní pohotovost

- 11.1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- 11.2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna podle této KS a ve smyslu ZP za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou pracovní dobu je prací přesčas.
- 11.3. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.
- 11.4. Pokud zaměstnanec vykonává pohotovost na pracovišti, považuje se doba takto strávená za výkon práce.

12. Dovolená a placené volno nad rámec uvedený v ZP

- 12.1. Nárok na dovolenou dle ZP činí 4 týdny v kalendářním roce. Společnost poskytuje zaměstnancům nad rámec ZP jeden týden dovolené navíc.
- 12.2. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
- 12.3. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům souvislé čerpání dovolené v délce minimálně 2 týdnů dle plánu dovolených. Umožňují-li to provozní podmínky, může být dovolená čerpána i nad rámec plánu dovolených. Zaměstnancům s dětmi předškolního věku a školou povinnými (nejdéle do 14 let) bude umožněno dle provozních potřeb čerpání výše uvedené dovolené přednostně v měsících červenci nebo v srpnu.
- 12.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci výjimečné čerpání řádné (neplánované) dovolené, pokud z vážných osobních důvodů, které mu nebyly předem známy, zaměstnanec nemůže být přítomen v práci. Toto právo může zaměstnanec uplatnit u svého nadřízeného nejpozději v daný pracovní den maximálně do 9,00 hodin, na který požaduje uplatnit dovolenou, a to maximálně 2x v roce po jedné směně.

13. Překážky v práci

13.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy

- 13.1.1 U překážek v práci z důvodu obecného zájmu se poskytuje zaměstnancům pracovní volno ve stanoveném rozsahu za podmínek stanovených v této KS (viz. mzdová část) a dle platných právních předpisů. Náhrada mzdy je poskytována, pokud to vyplývá ze ZP nebo této KS.
- 13.1.2 Pokud zaměstnanec zastupuje odborovou organizaci na jednání, ke kterému byla vyzvána zaměstnavatelem, náleží zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy

U překážek v práci z důležitých důvodů týkajících se osoby zaměstnance ve smyslu platného ZP se stanoví pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v níže uvedeném rozsahu.

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby s výjimkou důležitých osobních překážek v práci dle §191 a §191a ZP (tj. DPN, karanténa, MD/RD či OČR), kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní a pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby určené zaměstnavatelem pro tento účel.

Při překážkách v práci na straně zaměstnance vymezených přesnou délkou doby, po kterou přísluší pracovní volno a při výkonu funkce člena orgánu odborové organizace se jako výkon práce posuzuje celá doba.

- 13.2.1 Při vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu:
 - a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance, a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- 13.2.2 pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní

pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písm. a).

- 13.2.3 Při vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení mimo hranice Moravskoslezského kraje se poskytne celodenní volno s náhradou mzdy (bez uplatnění pružné pracovní doby). Zaměstnanec je povinen doložit doklad prokazující oprávněnost.
- 13.2.4 Při účasti na pracovnělékařské prohlídce u poskytovatele pracovnělékařských služeb se zaměstnanci poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnanec je vždy povinen předem sjednat s lékařem termín prohlídky a nadřizovanému bezprostředně po uskutečnění prohlídky předložit potvrzení o době trvání prohlídky.
- 13.2.5 Při narození dítěte manželce (družce, Partnerce) zaměstnance se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k převozu rodičky do zdravotnického zařízení a zpět. Nad rámec tohoto pracovního volna se poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy na dobu jednoho dne, a to na základě předloženého rodného listu v době do 1 měsíce od narození dítěte (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 13.2.6 Při doprovodu:
 - a) rodinného příslušníka, Partnera, nebo dítěte Partnera do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však jeden den. Pracovní volno lze poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků za podmínky, že doprovod byl nezbytný a nebylo jej možno provést mimo pracovní dobu zaměstnance. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní speciální školy se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na šest pracovních dnů v kalendářním roce, a to pouze jednomu z rodinných příslušníků.
- 13.2.7 Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy:
 - a) tři dny (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů) při úmrtí manžela/lky, druha/žky, Partnera, dítěte, nevlastního dítěte, dítěte Partnera nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) jeden den při účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela/lky, nebo Partnera jakož i manžela/lky sourozence zaměstnance nebo nevlastního rodiče a manžela/lky dítěte a na další 2 dny, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů),
 - c) jeden den volna se poskytne při účasti na pohřbu prarodiče, vnuka/čky zaměstnance, prarodiče jeho manžela/lky nebo Partnera nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob.
- 13.2.8 Členům delegace zaměstnanců, které určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na jeden den.
- 13.2.9 Na vlastní svatbu či vlastní registrované partnerství, dětí a rodičů:
 - a) se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na dva dny na vlastní svatbu/registraci, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu/registraci
 - b) se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na jeden den na svatbu/registraci dítěte a bez náhrady mzdy na svatbu/registraci rodičů.
 - c) Při stěhování zaměstnance se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na dobu jednoho dne v případě přestěhování zaměstnance v téže obci a na dobu dvou dnů při přestěhování do jiné obce (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.2.10 Omluvené volno pro samoživitele

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy samoživitelům pečujícím alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let v rozsahu jednoho dne v kalendářním čtvrtletí. Nevýčerpaný nárok se nepřevádí do dalšího čtvrtletí. Poslední nárok vzniká ve čtvrtletí, kdy dítě dosáhne věku 10 let. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání minimálně 5 pracovních dní předem. Zaměstnavatel je oprávněn volno neudělit, pakliže tomu brání vážné provozní důvody.

13.2.11 Při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 1 den, pokud vzdálenost zaměstnání přesahuje 15 km a nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa zaměstnání jiným vhodným způsobem (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů). Zaměstnanec musí existenci překážky v práci zaměstnavateli řádně prokázat.

13.2.12 Při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví, poskytne se pracovní volno na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy, nejvýše na jeden den.

13.2.13 Při vyhledání nového zaměstnání poskytne zaměstnavatel zaměstnanci před skončením pracovního poměru pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době.

13.2.14 Před skončením pracovního poměru výpovědi danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm.a) až e) ZP se poskytne po dobu výpovědní doby nebo doby od podpisu dohody do data ukončení pracovního poměru, pracovní volno k vyhledání nového pracovního místa na jeden den v týdnu s náhradou mzdy. Toto volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

13.2.15 Při účasti zaměstnance na jednání posudkové komise sociálního zabezpečení ve vlastní záležitosti, jako důsledku pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání, poskytne se pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše na dobu jednoho dne (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.2.16 Při mimořádných událostech zásadního rozsahu, např. průmyslové havárie, přírodní katastrofy, může zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací poskytnout zaměstnancům pracovní volno z důvodů přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy s náhradou mzdy (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

13.3. Ostatní ustanovení

13.3.1 Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli bez zbytečných průtahů prokázat. Pokud je mu tato překážka známa, je povinen požádat o poskytnutí volna předem.

13.3.2 Rozšíření pracovního volna v rámci pracovněprávních předpisů dle předchozího ustanovení této KS nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu v daném kalendářním roce, kdy vznikla potřeba pracovního volna a zaměstnancům, kteří v daném kalendářním roce porušili stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance. Pracovní volno se neposkytne též zaměstnancům, kterým byla v daném kalendářním roce zaměstnavatelem doručena výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) až g) ZP.

13.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce v platném znění.

Část IV

Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen vytvořit odborové organizaci na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu vlastní nebo pronajatou místnost s nezbytným vybavením.
2. Zaměstnavatel dále bezplatně poskytne používání běžných komunikačních prostředků předsedovi odborové organizace (mobilní telefon, počítač/notebook s přístupem na internet, intranet a k e-mailové poště), rozmnožovací techniky a jiné techniky, a to vše včetně potřebného materiálu. Zaměstnavatel bude hradit náklady na údržbu a provoz poskytnuté místnosti a její vybavení, pořízení počítače/notebooku, mobilního telefonu a provozní náklady v přiměřené výši odpovídající běžnému kancelářskému standardu.
3. Pro členy ZV, předsedy DV, členy kontrolní a revizní komise, ZIBP a DIBP odborové organizace funkčně uvedených neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu na pracovištích zaměstnavatele, pokud to není omezeno bezpečnostními či jinými obecně závaznými předpisy.
4. Člen orgánu odborové organizace požívá zvýšenou ochranu v souladu se zákoníkem práce. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k takovému opatření. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Seznam těchto volených funkcionářů bude neprodleně (max. do 7 kalendářních dnů) po jejich zvolení předán zaměstnavateli. Jestliže příslušná odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle příslušného § ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.
5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy, ostatním členům odborové organizace pro účast na odborovém jednání či zasedání poskytne zaměstnavatel omluvené volno v rozsahu 50 hodin ročně s náhradou mzdy, nad rámec tohoto limitu poskytne zaměstnanci v nezbytném rozsahu pracovní volno bez náhrady mzdy. Pro účast na výroční odborové konferenci poskytne zaměstnavatel zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu. Pro toto uvolňování bude předložen plán práce a činnosti odborové organizace, který bude se zaměstnavatelem projednán.
6. Na požádání odborové organizace zaměstnavatel mimořádně uvolní zaměstnance pro výkon odborové funkce nad rámec schváleného plánu činnosti, pokud tomu nebrání provozní důvody, a to po předložení žádosti o uvolnění s minimálně pětidenním předstihem příslušnému nadřízenému zaměstnanci (vedoucí útvaru) a následném informování personálního ředitele, který o uvolnění rozhodne.
7. Způsob uvolnění předsedy řeší samostatná dohoda s odborovou organizací.
8. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel je povinen bezplatně srážet ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky a zasílat je nejpozději do 10 dnů od provedení srážky na účet odborové organizaci, a to na základě písemné žádosti člena odborové organizace.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce

1. Systém BOZP

- 1.1. Zaměstnavatel bude soustavně zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, jež se týkají výkonu práce. Systém BOZP musí zajišťovat v souladu s platným ustanovením Zákoníku práce.

2. Povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušné odborové organizaci:

- a) Prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance z pohledu úrovně dodržování BOZP, včetně pracovních a hygienických podmínek (dle platné právní úpravy),
- b) Účastnit se na řešení a prošetřování všech otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci. K tomuto účelu jim zaměstnavatel umožní přizvat specialistu BOZP a právního zástupce odborové organizace, ke vstupu na svá pracoviště za účelem výkonu práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a kolektivní smlouvy, a to za stejných podmínek jako služebním návštěvám. To platí i pro odborné poradce příslušných odborových orgánů. Dále umožní přizvat organizace, provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí,
- c) Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, kontrolovat, zda zaměstnavatel pracovní úrazy řádně vyšetřuje. Dokumenty o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání budou zpřístupněny odborové organizaci na žádost. Úkony prováděné zaměstnancem při šetření pracovního úrazu jsou považovány za výkon práce. Vyšle-li zaměstnavatel při tomto šetření zaměstnance do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, jedná se o pracovní cestu ve smyslu § 38 ZP a souvisejících předpisů,
- d) Účastnit se všech prověrek BOZP.
- e) Účastnit se kontroly dodržování limitů přesčasové práce.
- f) Podílet se na šetření všech mimořádných událostí na pracovištích zaměstnavatele; k tomuto šetření je zaměstnavatel povinen přizvat zástupce příslušné odborové organizace. Za mimořádnou událost se nepovažují drobné úrazy.
- g) Zaměstnavatel bude v rámci komplexních prověrek BOZP (min. 1x ročně) odborovou organizaci informovat o zařazení zaměstnanců do kategorií dle rizika práce.

3. Působení odborové organizace v oblasti BOZP

- 3.1. V rámci svého působení bude OO napomáhat zaměstnavateli při zajišťování úkolů v oblasti BOZP a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců, vyplývajících ze ZP, zejména jde-li o:
- a) Spolupráci se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik.
 - b) Dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a podílení se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí.
 - c) Používání OOPP a ochranných zařízení při práci.
 - d) Nepožívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích, nevstupování pod jejich vlivem na pracoviště, dodržování stanoveného zákazu kouření na pracovištích.
- 3.2. V případě jakýchkoliv požadavků, námětů, identifikace rizik a dalších skutečností (dále jen „podnět“) na úseku PO/BOZP je stanoven postup zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli následovně:

- a) nejprve se pokusí svůj podnět vyřešit s odpovědným pracovníkem PO/BOZP,
- b) v případě neuspokojivého vyřešení se obrací na ředitele společnosti,
- c) teprve poté využijí další možnosti.

4. Ostatní ustanovení

- 4.1. Zaměstnavatel se zavazuje zařazovat zaměstnance na práci a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní způsobilost.
- 4.2. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v oblasti BOZP a umožnit účast zástupců druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti. Veškeré řídicí akty v oblasti BOZP, vydané zaměstnavatelem, budou k dispozici odborové organizaci.
- 4.3. Zaměstnavatel zajistí na své náklady praní (čištění) pracovních oděvů nebo prací a čisticí prostředky pro praní pracovních oděvů a prádla včetně ručníků pro všechny zaměstnance, mající nárok na jejich poskytnutí dle příslušných obecně závazných předpisů bezpečnosti a hygieny práce a řídicího aktu zaměstnavatele.
- 4.4. Při zjištění zhoršeného stavu bezpečnosti na pracovištích bude po dohodě se zaměstnavatelem prováděna odborovou organizací zvýšená kontrola bezpečnosti na těchto pracovištích.
- 4.5. Zaměstnanec je povinen upozornit zaměstnavatele (nejbližšího nadřízeného nebo osobu odpovědnou za BOZP/PO) na porušení BOZP. Současně se může obrátit na odborovou organizaci.

Část VI

Řešení dopadů restrukturalizace na zaměstnance

1. Hromadné propouštění

- 1.1. Veškerá ustanovení uvedená v této části KS se týkají prováděné restrukturalizace v rámci zaměstnavatele, pokud se jedná o hromadné propouštění.
- 1.2. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů ve smyslu ustanovení § 62 ZP v období 30-ti kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně:
 - a) deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
 - b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
 - c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.
- 1.3. Před uskutečněním hromadného propouštění, dáním výpovědí či uzavřením dohod o skončení pracovního poměru jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a zahájit s ní jednání o možnostech zmírnění nepříznivého důsledku pro zaměstnance.

Rovněž je dle ustanovení § 62, odst. 2 ZP povinen informovat o:

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

1.4. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o hromadném propouštění a o zahájení jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení písemné informace doručí odborové organizaci. Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí příslušné odborové organizaci. Příslušná odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření projednat se zaměstnavatelem, a dále doručit příslušnému úřadu práce.

1.5. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce.

Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě hromadného propouštění s každým dotčeným zaměstnancem provede pohovor, jehož cílem bude zejména zjistit možnost dalšího pracovního uplatnění zaměstnance. Zaměstnancům může být nabídnuta možnost rekvalifikace, jejímž účelem je zvýšení možnosti jejich dalšího pracovního uplatnění. Nabídka bude učiněna individuálně s přihlédnutím ke kvalifikaci a zdravotní způsobilosti zaměstnance.

2. Jiné organizační změny

2.1. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

2.2. Zaměstnancům, jimž byla doručena výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), a následně s nimi byla dodatečně uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů, náleží kromě odstupného dle § 67 ZP, také zvýšené odstupné, a to ve výši:

- a) dvojnásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen k poslednímu dni v měsíci, kdy mu byla doručena výpověď.
- b) jednonásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen k poslednímu dni v měsíci, následujícím po doručení výpovědi.

2.3. Odstupné dle §67 ZP se zvýší u zaměstnanců zaměstnaných u společnosti déle než 15 let o dvojnásobek PMV. Toto odstupné nenáleží

- a) zaměstnancům, kteří za poslední kalendářní rok porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,
- b) zaměstnancům, kteří měli v příslušném kalendářním roce neomluveně zameškanou směnu nebo porušili stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce,
- c) zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy zprostředkoval zaměstnání v místě výkonu práce nebo místě trvalého bydliště,
- d) zaměstnancům, kterým bylo dle písm. c) zajištěno zaměstnání, a kteří je bez

vážného důvodu odmítli. Za vážné důvody se považují zejména:

- práce neodpovídající kvalifikaci a vzdělání,
- uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou,
- zdravotní důvody.

- 2.4. Odstupné i zvýšené odstupné, popřípadě jeho poměrnou část, je zaměstnanec povinen vrátit dle podmínek Zákoníku práce.
- 2.5. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem. Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Část VII

Sociální oblast

1. Péče o zdraví zaměstnanců

- 1.1. Zaměstnavatel zajistí vyslání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky (periodické, vstupní, popřípadě mimořádné, výstupní či následné), a zdravotní péči, v souladu s platnými předpisy.

Za zaměstnance hradí v úplné výši vstupní pracovnělékařskou prohlídku zaměstnavatel. Za zaměstnance lze považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě vstupní PLP zaměstnavatel předem dohodl.

- 1.2. Komplexní pracovnělékařská služba bude realizována pouze ve spolupráci se zařízením poskytujícím PLS na základě smluvního vztahu.

2. Cafeterie

- 2.1. Zaměstnavatel poskytne na uspokojování sociálních, kulturních a sportovních potřeb a zlepšení sociálních podmínek 1x ročně příspěvek všem zaměstnancům s pracovním úvazkem 4 a více hodin denně dle níže stanovených podmínek:

- 2.1.1. Sjednaná výše příspěvku platí pro příslušný kalendářní rok, a nárok se posuzuje vždy k 31.5. v daném roce. Příspěvek je na účty (benefitní, penzijní apod.) zaměstnancům odeslán ve výplatním termínu následující měsíc.

- 2.1.2. Příspěvek se vyplácí následující formou:

- a) formou nepeněžního plnění za účelem krytí nákladů na sociální, sportovní či kulturní účely (připsáním na benefitní účet vedený externím dodavatelem) dále jen „CAFETERIE“
- b) formou nepeněžního plnění za účelem krytí nákladů na sociální, sportovní či kulturní účely (připsáním na benefitní účet vedený externím dodavatelem) a zároveň poskytnutím příspěvku na penzijní či životní pojištění zaměstnance dále jen „CAFETERIE s připojištěním“

- 2.2. Zaměstnanec je povinen zvolit si jednu z dále popsaných výhod nebo jejich kombinaci do 30.4. daného roku. V případě, že si zaměstnanec nezvolí vybraný příspěvek nebo kombinaci do stanoveného data nebo nedodá kompletní podklady nutné k administraci příspěvku, bude mu vyplacen příspěvek „CAFETERIE“.

V případě, že dojde k vrácení příspěvku partnerem (např. penzijní fond apod.) zaměstnavateli z důvodů dodání špatných nebo nekompletních podkladů zaměstnancem zaměstnavateli, nárok na příspěvek v této vrácené výši propadá.

- 2.3. Výše příspěvku

• CAFETERIE

Pro daný kalendářní rok je výše příspěvku na benefiční účet stanovena na 2.000,-Kč u zaměstnanců v pracovním poměru či obdobném vztahu trvajícím k 31.5. daného roku méně než 1 rok, 10.000,-Kč u zaměstnanců v pracovním poměru či obdobném vztahu trvajícím k 31.5. daného roku déle než 1 rok. Částku je zaměstnanec povinen čerpat do konce následujícího kalendářního roku.

• CAFETERIE s připojištěním

Zaměstnanci v pracovním poměru déle než 1 rok mají nárok na příspěvek ve výši 5.000,-Kč na benefiční účet + 10.000,-Kč na penzijní připojištění, nebo životní pojištění

• CAFETERIE s DIP

Zaměstnanci v pracovním poměru déle než 1 rok mají nárok na příspěvek ve výši 5.000,-Kč na benefiční účet + 10.000,-Kč na DIP, nebo DPS

- 2.4. Plnění uvedené v bodě 2.1. náleží zaměstnancům za splnění následujících podmínek:

- zaměstnanec je k 31.5. daného roku v aktivním pracovním poměru či v obdobném vztahu k zaměstnavateli (vyjma zaměstnanců v mimo evidenčním stavu)
- zaměstnanec má u zaměstnavatele pracovní úvazek ve výši minimálně 50 %,
- zaměstnanec neměl za uplynulý kalendářní rok neomluvenou absenci,
- u zaměstnance nedojde k 31.5. k okamžitému zrušení pracovního poměru, či nedostal od zaměstnavatele výpověď pro závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů (dle ZP), zaměstnanec neporušil v uplynulém kalendářním roce stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

- 2.4.1. Platby na doplňkové důchodové spoření z vlastních prostředků si zaměstnanec provádí individuálně nebo je na základě jeho žádosti provede zaměstnavatel formou pravidelné bezplatné měsíční srážky ze mzdy. Platby na soukromé životní pojištění z vlastních prostředků si zaměstnanec provádí individuálně.

- 2.4.2. Zaměstnanec je pro poskytnutí příspěvku povinen doložit veškeré nezbytné dokumenty v termínu a rozsahu určeném zaměstnavatelem, případně hlásit bezodkladně změny, které mohou mít vliv na vyplácení příspěvku.

- 2.4.3. O udělení výjimky z pravidel pro přidělení benefitu rozhoduje personální ředitel na základě návrhu vedoucího zaměstnance.

3. Multisport (karta k podpoře zdravého životního stylu)

Zaměstnanci mohou na podporu zdravého životního stylu požádat o kartu Multisport s finančním příspěvkem zaměstnavatele. Žádost je možné provést elektronicky prostřednictvím systémů společnosti. Úhrada podílu nákladů zaměstnance za kartu proběhne srážkou ze mzdy (nutno doložit souhlas se srážkou ze mzdy). Cena karty se řídí aktuálně platným ceníkem, který je k dispozici na webových stránkách Multisportu.

O kartu Multisport může požádat zaměstnanec po ukončení zkušební doby.

4. Další pojištění

- 4.1. Zaměstnavatel zprostředkuje zaměstnancům, pokud o to požádají, sjednání pojistné odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání dle standardních podmínek vybraných společností.

5. Půjčky ZV – Srážky pro Odborovou organizaci

- 5.1. Zaměstnavatel se zavazuje bezplatně srážet ze mzdy členů odborové organizace vratky půjček poskytnutých odborovou organizací a zasílat je nejpozději do 10 - ti dnů od provedení srážky na účet odborové organizace, jež půjčku poskytla, a to na základě písemné žádosti člena odborové organizace obsahující dohodu o srážce ze mzdy uzavřenou s příslušným zaměstnancem.
- 5.2. V případě ukončení pracovního poměru zaměstnance – člena odborové organizace, který nemá úplně splacenou půjčku poskytnutou odborovou organizací, zaměstnavatel zbylou částku zaměstnanci strhne na základě výzvy odborové organizace z poslední výplaty mzdy a zašle jí nejpozději do deseti dnů od provedené srážky na účet odborové organizace, a to na základě předběžné písemné žádosti člena odborové organizace, která je obsažena v dokumentu „Smlouva o půjčce“.
- 5.3. Odborová organizace je povinna zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a poskytovat zaměstnavateli pro provádění těchto srážek potřebné podklady, včetně dokladu o dodržení povinností správce dat, vyplývající z příslušných právních předpisů.
- 5.4. V případě, že zaměstnanci nelze provést srážku z důvodu toho, že nespĺňuje zákonné podmínky pro provádění srážek ze mzdy, dohodne se odborová organizace se zaměstnancem na způsobu úhrady napřímo.

6. Závodní stravování a ochranné nápoje

Příspěvek na stravování

- 6.1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ve všech směnách příspěvek na stravování ve formě elektronické stravenky. Příspěvek je poskytován ve výši osvobozené od daně dle platného zákona o dani z příjmu.
- 6.2. Příspěvky jsou poskytovány zaměstnavatelem na daný měsíc zpětně dle skutečného nároku. Nárok na příspěvek náleží již při odpracování 4 nebo 3,75 hodin za směnu dle stanovené týdenní pracovní doby.
- 6.3. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ve všech směnách příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů v nominální výši ceny jednoho jídla 150,-Kč při stanovené pracovní době dle části 3 odst. 6.2 této KS.
- 6.4. Výše příspěvku zaměstnavatele činí maximálně nejvýše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5-12 hodin.

Hodnota příspěvku zaměstnavatele je vždy zaokrouhlena na celou korunu dolů, tj. pro stravenku v hodnotě 150,- Kč činí příspěvek zaměstnavatele 82,-Kč.

Podmínkou k poskytnutí stravenky je souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy ve výši příspěvku zaměstnance. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné dle příslušných ustanovení ZP. Práce v sobotu, neděli a ve svátek je považována za pracovní cestu, a pro tyto účely bude zaměstnancům vypláceno stravné dle ZP (vyjma zaměstnanců, kteří jsou na tuto práci zařazeni).

- 6.5. Stravenky budou zpravidla poskytovány nejpozději v den výplaty mezd sjednaného touto kolektivní smlouvou.

Ochranné nápoje

- 6.6. Zaměstnavatel poskytuje bezplatně ochranné nápoje zaměstnancům na přechodných pracovištích za účelem ochrany před účinky zátěže teplem vždy od 15. června do 31. srpna daného roku, na osobu a směnu nejméně 1 litr iontového nápoje v prášku na doplnění tekutin a minerálních látek. V době čerpání hromadné dovolené (příp. po dobu dlouhodobé nemocenské) se ochranný nápoj neposkytuje.
- 6.7. Ustanovení bodu 6.6. se nevztahuje na zaměstnance na stálých pracovištích, kteří mají přístup k bezplatným nápojovým automatům, které na své náklady umístil na pracovištích zaměstnavatel.
- 6.8. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance při nepříznivých klimatických podmínkách na přechodných pracovištích při mimořádně chladných dnech bezplatné podávání ochranných nápojů v rozsahu pitného režimu a za těchto podmínek:

ochranné nápoje se poskytují v zimním období při teplotě nižší než +4 °C, a to nejméně 1 litr teplého nápoje na osobu a směnu,

- 6.9. Jako směna se pro tyto účely stanoví odpracování nejméně 4 hodin ze stanovené pracovní doby, pro poskytování ochranných nápojů v zimním období se předpokládá, že zaměstnanec pracuje mimořádně venku (např. odstraňování havárií apod.).

Za poskytování a přidělení jednotlivým zaměstnancům ochranných nápojů plně odpovídají nadřízení vedoucí zaměstnanci.

7. Podpora rodiny

7.1. Péče o byty a bydlení

- a) Zaměstnavatel se zavazuje provádět bezplatně srážky nájemného a služeb poskytovaných v souvislosti s bydlením zaměstnancům, kteří bydlí v bytech ve vlastnictví společnosti Heimstaden Czech, s.r.o.
- b) Zaměstnancům, kteří bydlí v bytech ve vlastnictví společnosti Heimstaden Czech, s.r.o. bude poskytnutá sleva z nájemného dle podmínek stanovených smlouvou s Heimstaden Czech, s.r.o. o vzájemné součinnosti při pronájmu bytů zaměstnancům.

7.2. Podpora rodin s dětmi

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy samoživitelům pečujícím alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let v rozsahu jednoho dne v kalendářním čtvrtletí dle části III, bodu 13.2.10 této kolektivní smlouvy.

7.3. Podpora v tíživé životní situaci

Sociální výpomoc v případě úmrtí zaměstnance poskytne zaměstnavatel při dodržení obecně platných zásad a norem slušného chování manželce, manželovi, registrovanému partnerovi/ce, nebo nezaopatřeným dětem formou jednorázového příspěvku k překlenutí tíživé životní situace v celkové výši 20 000,- Kč. Vyplacení příspěvku bude provedeno na základě dohody mezi zaměstnavatelem a pozůstalým (manželkou, manželem nebo zákonným zástupcem nezaopatřených dětí).

8. Příspěvek na rehabilitaci zaměstnanců

- 8.1. Zaměstnanci zařazení v rizikové pracovní kategorii III. nebo IV. pro vibrace a lokální svalovou zátěž mají nárok na příspěvek v maximální výši 5 000 Kč za 3 roky na rehabilitaci.
- 8.2. Účelem tohoto opatření je prevence před vznikem nemoci z povolání pro zátěž v tomto riziku. Příspěvek bude poskytnut zaměstnancům pouze formou úhrady za rehabilitaci sjednanému poskytovateli rehabilitace v rámci osobního volna.

Příspěvek na rehabilitaci bude poskytnut nejdříve po 1 roce platnosti této kolektivní smlouvy, formou rehabilitace či rekondičního pobytu u vybraného poskytovatele v rámci osobního volna. Nebude-li zaměstnancem využito dle nastavených podmínek, jiná forma této podpory nebude realizována.

9. Podpora Klubu seniorů

- 9.1. Zaměstnavatel poskytne Klubu seniorů při odborové organizaci, který sdružuje bývalé zaměstnance zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, příspěvek ve výši 35 000,- Kč ročně. Prostředky mohou být čerpány na činnost Klubu seniorů, případně nepeněžité odměny u příležitosti životních jubileí.
- 9.2. Klub seniorů je povinen předložit zaměstnavateli prostřednictvím odborové organizace vyúčtování čerpání prostředků do konce listopadu daného roku.

10. Příspěvek na kulturní a společenské akce

- 10.1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci jednorázový dar ve výši 140 000,- Kč na kalendářní rok nejpozději k 30.6. Příspěvek bude využit pro potřeby zaměstnanců na podporu financování kulturních, sportovních, vzdělávacích nebo sociálních aktivit. Dále zaměstnavatel poskytne odborové organizaci dar ve výši 180 000,- na mobilitu odborové organizace.

Odborová organizace předloží nejpozději do 31. ledna následujícího roku doklady prokazující využití daru na tyto účely.

Část VIII

Mzdová oblast

V souladu se zněním ZP se smluvní strany dohodly:

1. Obecná část

- 1.1. Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených platnou legislativou.
- 1.2. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování.
- 1.3. Mzda se sjednává, nebo stanovuje ve mzdovém výměru, nebo dohodě o mzdě, popřípadě se sjednává v KS.
- 1.4. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

2. Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů

- 2.1. Pro účely odměňování se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických povolání nebo technicko-administrativních funkcí (dále také TH zaměstnanci).
- 2.2. Zařazení zaměstnance do příslušné kategorie, povolání, funkce a tarifního stupně se provede tak, že konkrétní vykonávaná pracovní činnost, případně sjednaná práce, se porovná s příklady prací uvedenými v příslušném katalogu.

3. Základní mzda

- 3.1. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii a zaměstnancům, u kterých se používá hodinová mzda, se poskytuje základní mzda dle vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem minimálně dle příslušného tarifního stupně a stupnice dle vykonávané práce.
- 3.2. TH zaměstnancům se poskytuje základní mzda formou individuální smluvní mzdy.
- 3.3. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době v rámci období, které přesahuje dobu kalendářního měsíce, se postupuje tak, že při nižším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci pouze poměrná část základní měsíční mzdy a při vyšším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci základní měsíční mzda zvýšená o její poměrnou část.
- 3.4. Variabilní složku mzdy lze sjednat po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na konkrétní kompetenci či činnost.

4. Smluvní mzda

- 4.1. U všech TH zaměstnanců lze uplatnit individuální podmínky odměňování formou smluvní mzdy.
- 4.2. U kategorie zaměstnanců D lze individuální podmínky odměňování uplatnit pouze ve výjimečných případech a v souladu s platným Katalogem kategorie D.

5. Minimální mzda

Při uplatňování minimální mzdy se postupuje dle platných právních předpisů.

6. Tarifní stupně

6.1. Smluvní strany se dohodly na mzdových tarifech pro kategorii zaměstnanců D následovně:

Tarifní stupeň	pro rok 2025
1.	116,00
2.	119,00
3.	123,00
4.	138,00
5.	143,00
6.	153,00
7.	162,00

6.2. Zaměstnavatel bude 1 x čtvrtletně poskytovat informace o vývoji PMV oddělené v kategorii „D“ a „THZ“ a to do 20. dne po skončení kalendářního čtvrtletí s podklady k výpočtu:

- počet odpracovaných hodin
- objem mzdových prostředků

7. Revize mezd

7.1. Smluvní strany se dohodly, že revize mezd bude po dobu platnosti kolektivní smlouvy projednávána samostatně vždy pouze s platností na jeden rok.

7.2. Navýšení mezd pro rok 2025 bude provedeno dle níže uvedených pravidel od 1.1.2025:

- Navýšení mezd bude provedeno níže uvedeným způsobem:
 - „TH“ zaměstnanci 3,5 %, nejméně však ve výši 1 400,-Kč navýšení základní mzdy,
 - „D“ profese navýšení tarifů platných v roce 2025 o 5 % (navýšení osobního hodnocení bylo zohledněno v rámci navýšení tarifních stupňů)
- Navýšení 1,3 % formou mimořádné odměny ve mzdě za prosinec 2024 z objemu mzdových prostředků vyplacených za rok 2024 (mimo odměn, přesčasů a příplatků). Výplata odměny je stanovena ve stejné výši všem zaměstnancům, a to 5 600,-Kč
- Navýšení 1 % formou mimořádné odměny ve mzdě za listopad 2025, za předpokladu, že bude splněn hospodářský výsledek společnosti za I. až XI. 2025 ve vazbě na ekonomické ukazatele. V případě, že jeden z ukazatelů nebude splněn, tak jednorázová odměna bude vyplacena ve výši 50 %.

8. Výkonnostní odměny

8.1. Výkonnostní odměny jsou založené na splnění výkonnostních ukazatelů (KPI) se vztahem na plnění jednotlivých ukazatelů.

8.2. Ukazatele hmotné zainteresovanosti (úkoly) stanoví ředitel společnosti a vedoucí příslušného organizačního útvaru, a to podle stanovených cílů společnosti a případně potřeby pro jednotlivé zaměstnance, organizační jednotky (kolektivy). Úkoly pro poskytování kolektivních výkonnostních odměn budou stanoveny takové, aby bylo možno objektivně vyhodnotit nebo vzájemně porovnat výkon práce každého jednotlivého

zaměstnance v hodnoceném období.

- 8.3. Výkonnostní ukazatele se stanovují na období 1 roku formou interního předpisu.
- 8.4. V případě dosažení mimořádně pozitivního hospodářského výsledku může ředitel společnosti rozhodnout o vyplacení mimořádných odměn či benefitů.

9. Mzda za práci přesčas

- 9.1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.

10. Mzda a náhrada mzdy za svátek

- 10.1. Svátkem pro mzdové účely se rozumí státní svátky a ostatní dny pracovního klidu ve smyslu zákona o státních svátcích, o významných dnech a pracovního klidu v platném znění.
- 10.2. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- 10.3. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

11. Příplatky za práci

- 11.1. Příplatek za práci o sobotách a nedělích
Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek (zvýhodnění) ve výši dle zákoníku práce 10 % průměrného výdělku.

- 11.2. Příplatek za práci v noci

Noční směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 22 a 6. hodinou. Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

- 11.3. Pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle této KS ve výši 17 % průměrného hodinového výdělku.

- 11.4. Příplatek za práci ve výškách

Zaměstnanec má nárok na příplatek ve výši 10,- Kč/hodinu, na pracovištích, kde povaha práce vylučuje použití prostředků kolektivní ochrany nebo kde není použito prostředků kolektivní ochrany s ohledem na povahu, předpokládaný rozsah a dobu trvání práce a počet dotčených zaměstnanců účelné nebo s ohledem na bezpečnost zaměstnance dostatečné, a proto zaměstnanec pro zajištění bezpečnosti musí použít osobní ochranné prostředky proti pádu.

Zaměstnanci vzniká nárok na příplatek, jestliže:

- pracuje na pracovišti, které leží ve výšce nad 1,5 m nad okolní úrovní nebo pokud pod ním volná hloubka přesahuje 1,5m,

- pracuje na pracovišti o libovolné výšce nad vodou nebo nad látkami ohrožujícími v případě pádu život nebo zdraví osob např. popálením, akutní otravou, zadušením apod.
- pracuje na souvislé ploše – střeše, jejíž sklon od vodorovné osy je větší než 10 stupňů, kde nebylo použito prostředků kolektivní ochrany nebo při práci na okraji souvislé plochy – střechy, jejíž sklon od vodorovné osy je menší než 10 stupňů, kde není možno použít prostředků kolektivní ochrany,
- pracuje ve výškách v omezeném pracovním prostoru nebo při vynucených polohách těla (např. na stožárech, žebřících, klecích, vsutých lešeních, zdvižných plošinách apod.) ve výšce nad 5 metrů od pevného podlaží, při výjimečné práci na potrubí bez lávek a při práci ve vynucených polohách bez pracovních plošin, se světlou podchodí výškou větší než 2 m.

11.5. Odměna za dozor při svařování a po ukončení svařování

Požární dozor vykonává pracovník k tomu předem určený s písemně stanovenými právy a povinnostmi při tomto dozoru. Před zahájením svařování vyhodnotí podmínky požární bezpečnosti v prostorech svařování a přilehlých prostorech, zda se nejedná o svařování vyžadující zvláštní požárně bezpečnostní opatření. Po skončení svařování, vyžadujícího zvláštní požárně bezpečnostní opatření, zkontroluje požární bezpečnost svářečského pracoviště i přilehlých prostorů a dále provádí požární dozor ve stanovených intervalech. Nejkratší doba požárního dozoru je 8 hodin. Za provedení dozoru po ukončení svařování náleží pracovníkovi odměna ve výši 300,- Kč/8 hodin.

11.6. Příplatek za zastupování

Zastupuje-li zaměstnanec na základě pověření vedoucího útvaru souběžně s výkonem své práce v plném rozsahu jiného zaměstnance, který dočasně nevykonává svou funkci (např. pro nemoc apod.), přísluší mu příplatek ve výši rozdílu mzdy zastupovaného a zastupujícího, vždy však nejméně 1 700,- Kč, a to i případech, že zaměstnanec zastupuje zaměstnance s nižší mzdou, a to po schválení personálním ředitelem.

Příplatek se přiznává až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců od prvního zastupování. Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené.

Příplatek za zástup zaměstnance pak lze poměrově poskytnout i v případech, kdy práce chybějícího zaměstnance je rozdělena mezi více zaměstnanců.

11.7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci ve výši 10% částky, kterou stanoví příslušné právní předpisy jako základní sazbu minimální mzdy, za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby pobytu v průběhu směny se sčítají.
- Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Co se rozumí ztěžujícím vlivem je uvedeno v § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., dle které jsou vyjmenovaná rizika zařazena do 4.kategorie rizika.
- Touto kolektivní smlouvou je dohodnuto, že nad rámec uvedeného nařízení vlády bude příplatek vyplácen za práci v kategorii rizikovitosti 3. Výčet činností, za které vzniká zaměstnanci nárok na příplatek, jsou stanoveny v příloze č.1 této KS.

11.8. Příplatek za vedení

Zaměstnancům zařazeným v dělnické profesi za vedení týmu, kdy organizuje, řídí a kontroluje práci jiných zaměstnanců a dává jim k práci závazné pokyny, na základě

pověření vedením týmu/skupiny, má nárok na příplatek ve výši 13,- Kč na hodinu, za podmíněk:

- písemné pověření předané zaměstnanci
- řízení minimálně 5 zaměstnanců
- řádného plnění povinností spojených s vedením týmu

11.9. Příplatek za vedení dispečinku Havarijní služby

Za řízení dispečinku Havarijní služby (hlavní dispečer – stanoveno měsíčně rozpisem HS) a koordinaci všech dělníků zajišťujících odstranění havarijního stavu vždy v rámci ranní směny pracovního dne (pondělí–pátek), náleží zaměstnanci příplatek ve výši 16,-Kč na hodinu.

11.10. Příplatek za zaškolování

- Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním žáka (žáků) nebo studenta (studentů) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování.
- Výše příplatku je stanovena ve výši 30,-Kč za každou započatou hodinu zaškolování.

12. Náhrada mzdy ve zvláštních případech

12.1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

12.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

12.3. V případě, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, je dána překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

12.4. Zaměstnavatel, který je povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu a nemoci z povolání, postupuje podle platné legislativy.

13. Účast na odborném školení

Účast na odborném školení nařízeném zaměstnavatelem za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě dle příslušného ustanovení zákoníku práce přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku.

14. Splatnost mzdy

14.1. Mzda je splatná nejpozději do 15. dne následujícího měsíce.

14.2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.

14.3. Mzda se po dohodě se zaměstnancem vyplácí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

14.4. Vyúčtování mzdy může být se souhlasem zaměstnance předáváno e-mailovou poštou.

14.5. Výplatní termíny pro rok 2025:

14.1.2025
14.2.2025
14.3.2025
14.4.2025
14.5.2025
13.6.2025
14.7.2025
14.8.2025
15.9.2025
14.10.2025
14.11.2025
15.12.2025
15.1.2026

Část IX

Závěrečná ustanovení

1. Změnu KS lze provést po vzájemné dohodě pouze písemnou formou.
2. Případné spory budou řešeny v prvé fázi v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborové organizace ve lhůtě do jednoho týdne od vzniku sporu. V případě neúspěšnosti tohoto jednání se bude postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání.
3. Jednání dohodovací komise se řídí těmito zásadami:
 - a) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
 - b) cílem jednání je pomoci smluvním stranám nalézt smírné řešení sporu,
 - c) komise zpracuje pro smluvní strany návrh na řešení sporu,
 - d) nebude-li smluvními stranami návrh na řešení sporu akceptován do 7 pracovních dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
 - e) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu ve smyslu platné legislativy, prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.
4. Stížnosti zaměstnanců na porušení KS, ke kterému došlo v individuálním případě ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, je třeba řešit bezodkladně a co nejdříve zdroji vzniku stížnosti.
 - 4.1. Při řešení stížnosti zaměstnance bude dodržen tento postup:
 - a) stížnost bude projednána především na úrovni přímého nadřízeného zaměstnance za účasti zástupce odborů,

- b) pokud na této úrovni nedojde k vyřešení věci do tří pracovních dnů od podání stížnosti, bude stížnost předána k řešení řediteli společnosti,
 - c) stížnost projedná komise složená ze dvou zástupců vedení Heimstaden s.r.o. a dvou zástupců odborové organizace za účasti stěžovatele. Z jednání komise bude pořízen zápis, který bude obsahovat závěr z jednání a bude podepsán všemi účastníky,
 - d) v případě, že nedojde k dohodě o řešení stížnosti do 10 kalendářních dnů od podání stížnosti, může kdokoliv z účastníků požádat o svolání dohodovací komise
- 4.2. Obě strany jsou povinny uvést všechny známé skutečnosti týkající se předmětu stížnosti a rovněž doložit případné písemné podklady mající vztah k projednané věci.
5. Kontrola plnění této KS bude prováděna společně, ročně písemnou formou. O výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením. Součástí této kontroly bude návrh na řešení případných neplnění KS.
- 5.1. Společné jednání ke kontrole plnění KS se uskuteční do 7 pracovních dnů od doručení výzvy druhé straně.
- 5.2. Nedojde-li do 15 kalendářních dnů od doručení výzvy k provedení kontroly k dohodě ohledně návrhu na řešení případných neplnění KS, může kterákoliv strana požádat o svolání dohodovací komise. Dohodovací komise v tomto případě bude jednat do sedmi dnů od doručení výzvy druhé straně.
6. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
7. Obě smluvní strany se dohodly, že budou dle svých možností a kompetencí vytvářet prostor pro plnění KS.
8. Tato KS a její plnění se na straně odborového orgánu vztahuje na základní odborovou organizaci ZO HEIMSTADEN.

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřeli

Heimstaden s.r.o., se sídlem Gregorova 2582/3, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, IČO: 117 08 131, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. C 86612, zastoupená Janem Rafajem a Martinem Tučkem, jednatelem společnosti

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní odborová organizace HEIMSTADEN, se sídlem v Ostravě – Moravské Ostravě, Gregorova 3, IČO: 180 50 549, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. L 1270, zastoupená předsedou Romanem Fajou

(dále jen „odborová organizace“)

tuto Kolektivní smlouvu pro rok 2025–2027 (dále jen „KS“)


.....
Jan Rafaj, jednatel společnosti


.....
Martin Tuček, jednatel společnosti


.....
Roman Faja, předseda ZO HEIMSTADEN

V Ostravě, dne*30. 1. 2025*.....

Použité zkratky:

HST	Heimstaden, s.r.o.
HSG	Heimstaden Group
KS	Kolektivní smlouva
ZP	Zákoník práce
PMV	Průměrný měsíční výdělek
THZ	Technickohospodářský zaměstnanec
D	Dělníci
ZdP	Zdravotní postižení
ZV	Závodní výbor
DV	Dílenský výbor
DIBP	Dílenský inspektor bezpečnosti práce
ZIBP	Závodní inspektor bezpečnosti práce
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
OS PHGN	Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
BHP/BOZP	Bezpečnost a hygiena práce, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PO	Požární ochrana
OOPP	Osobní ochranné pracovní pomůcky /prostředky/
PLS	Pracovnělékařská služba
PZP	Pracovnělékařská zdravotní prohlídka
ČNB	Česká národní banka
MD, RD	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená
OČR	Ošetřování člena rodiny

Příloha 1

Další ztěžující vlivy a příklady výrob, provozů a činností s možným výskytem zdraví škodlivého pracovního prostředí na pracovištích společnosti pro stanovení příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- a) Chemické škodliviny
 - Pobyť v akumulátorovnách
 - b) Používání chemických přípravků a látek
 - Nátěry, postřik a přípravky, které jsou klasifikovány jako jedy, zařazené do skupiny zvláště nebezpečných nebo ostatních jedů
 - Lepení PVC
 - Nátěry oken, dveří a jiné
 - c) Práce s plastickými, popř. dalšími obdobnými hmotami
 - Izolační práce s tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorách
 - Nanášení a úprava polyesterových laminátových izolací stříkáním v uzavřených prostorách
 - d) Svářečské práce
 - Svařování v uzavřených prostorách, ve vynucených polohách, a ve výškách.
 - e) Vibrace
 - Bourací práce s použitím pneumatických nástrojů a následné úklidové práce
 - Vrtací práce většího rozsahu (vrtačka s příklepem v uzavřeném prostoru)
 - f) Kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem
 - g) Infekce s rizikem profesionálního onemocnění
 - Práce s blíže nedefinovaným infekčním prostředím s výskytem zpravidla jen podmíněných patogenů, práce v odpuzujícím prostředí
 - h) Jiné ztěžující vlivy
 - Práce na pracovištích, kde je překročena nejvyšší přípustná ekvivalentní hladina hluku
 - Manipulace s louhem při čištění odpadů apod.
 - Odstraňování sutin s obsahem oxidu křemičitého nebo azbestu
1. Společná ustanovení
 - Příplatek se poskytuje za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby pobytu v průběhu směny se sčítají.
 - Při posuzování konkrétních případů se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů
 - Ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná; hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným odchylkám a havarijním stavům
 2. Výklad pojmů

Za uzavřené prostory se považují prostory, které nemají přímé větrání, takže koncentrace škodlivin je obvykle zvýšená a jejich odvádění z pracoviště je ztížené a technicky obtížné.