



**VeBa**

**VEBA, Zakład Tekstylii s.a., Broumov**

**(dalej organizacja)**

# **ZBIOROWY UKŁAD PRACY (ZUP)**

**ważny od 1. 7. 2010**

podpisany  
w sensie prawa nr. 2/1991 DzU. o negocjacjach kolektywnych  
pomiędzy

**VEBA Broumov s.a.,**  
**przedstawiciel: dyrektor generalny inż. Josefem Novák**

**a**  
**związkiem zawodowym organizacji OS TOK ČaM**  
**przedstawiciel: Milan Kotrnec**

Broumov 27. 5. 2010

---

Milan Kotrnec  
prezes związku zawodowego organizacji

---

Ing. Josef Novák  
dyrektor generalny VEBA s.a.

<b>TREŚĆ ZBIOROWEGO UKŁADU PRACY</b>		<b>STRONA</b>
<b>I. PRZEDMIOT I DZIAŁALNOŚĆ ZUP</b>		3
<b>II. ZAKRES DOTYCZĄCY PŁACY</b>	1. Prowadzenie systemu wynagrodzeń	3
	2. System wynagrodzeń	4
	3. Rozwój wynagrodzeń	4
	4. Normy zużycia	5
	5. Płaca minimalna	5
	6. Wynagrodzenie za wykonanie zadań 1. półrocza	5
	7. Dodatek za ciągłość pracy oraz jubileusze	6
	8. Uzgodniona płaca	6
	9. Wynagrodzenie uczniów	6
	10. Dopłaty	6
	11. Wynagrodzenie za pogotowie robocze	7
	12. Płaca i wynagrodzenie za święto	8
	13. Płaca podczas wykonywania innej roboty	8
	14. Przerwy	8
	15. Przejściowa redukcja doby pracy	9
	16. Średnia płaca	9
	17. Płatność płac	9
<b>III. ZAKRES DOTYCZĄCY PRAWA PRACY</b>	1. Doba pracy	10
	2. Przerwy w pracy	11
	3. Urlop	11
	4. Zatrudnienie i rekwalifikacja	11
	5. Odstępne	12
	6. Godziny nadliczbowe osób pojedynczych	13
	7. Praca nocna	13
	8. Wynagrodzenie podróży służbowych	14
	9. Ograniczony stosunek pracy	14
<b>IV. ZAKRES SOCJALNY</b>	1. Opieka zdrowia	14
	2. Żywnienie zawodowe	15
	3. Pomóc inwestorom budowlanym	16
	4. Opieka nad dziećmi pracowników	16
	5. Pozostałe zobowiązania	16
<b>V. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY, OCHRONA ZDROWIA</b>		17
<b>VI. STOSUNKI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I PRACODAWCY</b>		17
<b>VII. USTALENIE KOŃCOWE</b>		19

**Rozdzielnik ZUP:** pracownicy przewodniczący, pracownicy działu osobowego, referenci EP, księgowi, związki zawodowe

## I. PRZEDMIOT I DZIAŁALNOŚĆ ZUP

Kontrahenci podpisują zgodnie z prawem nr. 2/1991 DzU. o negocjacjach kolektywnych ten Zbiorowy układ pracy, który zgodnie z ogólnie ważnymi przepisami opracowuje stosunki oraz współpracę pracodawcy i związków zawodowych, ustala w ramach przepisów prawnych kolejne prawa pracowników m.in. dotyczące płac oraz prawa pracy .

Zobowiązania wynikające z tego Zbiorowego układu pracy są ważne dla wszystkich pracowników organizacji.

W kontrakcie jednostki można ustalić korzystniejsze warunki dla pracowników od tego ZUP.

## II. ZAKRES DOTYCZĄCY PŁACY

### 1. Prowadzenie systemu wynagrodzeń

Organizacyjny system wynagrodzeń jest prowadzony przez Kodeks pracy, Zbiorowy układ pracy oraz organizacyjnymi przepisami dotyczącymi płac, które są częścią ZUP

### 2. System wynagrodzeń

Podstawą wynagrodzeń jest miesięczna płaca ustalona według zaklasyfikowania profesji zgodnie z tabelą płac wymienioną w Indeksie czynności roboczych oraz według poszczególnej oceny pracownika w ramach przepisu płac.

Zaklasyfikowanie odmienne od Indeksu czynności roboczych jest możliwe tylko według PMP nr. 10. Ważne minimalne i maksymalne wysokości miesięcznej płacy dla poszczególnych stopni płac w razie pełnego FDP.

TABELA PŁAC

STOPIEŃ PŁACY	MINIMUM CZK/MIES.	MAKSYMUM CZK/MIES.
1	8 000	11 200
2	8 100	11 700
3	8 300	12 200
4	8 500	13 700
5	9 100	14 600
6	9 800	15 700
7	10 600	16 900
8	11 500	18 300
9	12 500	21 800
10	13 700	23 900
11	15 100	26 500
12	18 000	31 500

### 3. Rozwoj wynagrodzeń

#### a) **Zmiana płac od 1.7.2010**

Od 1.7.2010 będą uprawione wszystkie wymiary płac (pomimo płac ustalonych) w taki sposób, że podział naHV (EBITDA) będzie podniesiony z istniejących 9% na 10% (do 8 stopnia płac łącznie) i z istniejących 16% na 17% (od 9 stopnia płac). W ten sposób dojdzie do podniesienia płac każdego pracownika w sumie końcowej o cca 2,2%.

b) Wszystkim pracownikom należy się premia „Udział w wynikach gospodarczych“ zależnie od wypełnienia wskaźnika „Uregulowana dodana cena“. Premia jest rozdzielona na 2 części – miesięczną i roczną.

**Premia miesięczna** – udział w wynikach gospodarczych jest wypłacony:

- w bieżącym miesiącu razem z płacą podstawową
- w razie absencji wyższej niż 1 dzień w miesiącu premii nie wypłacono
- w razie nieobecności nieusprawiedliwionej znika tytuł do wypłacenia premii w danym miesiącu
- w razie rozpoczęcia stosunku pracy w przeciągu ocenianego miesiąca premię zmniejszono według nieodpracowanych dni. W razie absencji w pierwszym miesiącu premii nie zmniejszono. Za absencję uznano ważne przeszkody w pracy według § 191 KP. Absencją jest również ważna przeszkoda prywatna według § 199 KP, gdzie nie jest przyznane odszkodowanie płacy.
- w razie skończenia stosunku pracy w przeciągu miesiąca nagrody nie uznano

Spełnianie wskaźnika „Uregulowana dodana cena“ oceniano wstecznie tzn. wynagrodzenie premii za miesiąc lipiec oceniano spełnienie wskaźnika od lutego – czerwca itd.

Podstawowa wysokość premii – miesięczny udział w wynikach gospodarczych u takich pracowników, u których jest forma płacy ta nowo zastosowana, jest 9% lub 16% ustalonej płacy.

Spełnianie wskaźnika „Uregulowana dodana cena“ zawsze jest oceniano w wartościach kumulacyjnych (plan i rzeczywistość)

Wypłata premii – miesięcznego udziału w wynikach gospodarczych:

w miesiącach styczeń – kwiecień bieżącego roku będą wypłaty miesięcznego udziału na HV realizowane ryczałtowo w wysokości 100%

w pozostałych miesiącach roku z mocą płatną 1.7. 2010 będą wypłaty realizowane:

- w razie spełnienia wskaźnika na 90% i więcej wypłaci się 100% podstawowej wysokości premii
- w razie spełnienia wskaźnika na 75 – 89% wypłaci się 50 % podstawowej wysokości premii
- w razie spełnienia wskaźnika mniej niż 75% premii nie będzie

**Premia roczna** – udział na HV „bonus Gwiazdkowy“ będzie realizowany zakładając, że:

- spełniono wskaźnik EBITDA w okresie od stycznia do października w wysokości pełnienia planu na 98% - 102%, będzie wypłacona roczna premia w wysokości **2,2 M CZK w pensji za listopad 2010,**
- spełnienie planu pod 98%, wypłaty nie realizowano,
- w razie spełnienia planu ponad 102% będzie wypłacone 3 M plus ¼ wielkości EBITDA ponad 102%, maksymalnie następnych 8 M (tzn. maksymalnie 12 M CZK). Dane odnoszą się do całorocznych wartości.

Z wytworzonych środków wypłacono najpierw dopłaty nie wypłaconych miesięcznych premii – udziału w HV w przeciągu roku.

Pozostałe wytworzone środki są wypłacone jako „bonus Gwiazdkowy“. Bonusa Gwiazdkowego wypłacono wszystkim pracownikom, którzy spełniają niezbędne warunki.

W razie skróconej doby pracy i doby mniejszej niż 6,5 godziny dziennie jest podział proporcjonalnie mniejszy (pomimo niższego fundusza doby pracy w razie robienia na zmianny lub przejściowo skróconej doby pracy z strony s.a. VEBA)

Premię tą wypłacono, zakładając że stosunek pracy trwa do ostatniego dnia w miesiącu, gdy wypłacono premię

Premię podzielono według zasług każdego pracownika dla osiągnięcia wyników w ocenianym czasie, wyrażonej wysokością wyniku. Miesiąc, gdy wypłaty realizowano, nie jest wliczony.

Wysokość osiągniętej płacy = płaca brutto – zapłaty roczne łącznie z zasługami – zapłaty z OON – zapłaty członków kierownictwa i DR (zapłaty z podzielenia utargu) – jubileusze.

- c) Spółka akcyjna będzie wносиła wkład na ubezpieczenie emerytalne wszystkim pracownikom w wysokości 4% według ustalonych zasad.
- d) Ocena pracowników, na jej podstawie może płace pracowników zmienić i będzie to najpóźniej do 31.5.2011
- e) W razie odmiennego rozwoju sytuacji gospodarczej w spółce akcyjnej może jedna strona wznowić rozmowy dotyczące przypadkowych zmian w zakresie płac Zbiorowego układu pracy.

#### 4. Normy zużycia

Zmiany norm zużycia wobec pracowników będzie organizacja wykorzystywać tylko w razie, gdy dojdzie do zmian warunków technicznych lub technologicznych, organizacji pracy lub postępu pracy przeciw umówionym warunkom w normach. Ze zmianami będzie przedtem zapoznany odpowiedni związek zawodowy.

#### 5. Płaca minimalna

Płacy minimalnej wykorzystywano według ważnego odpowiedniego rozporządzenia rządu.

#### 6. Wynagrodzenie za wykonanie zadań 1. półrocza

Wynagrodzenie to, będzie wypłacone zgodnie z przepisami dotyczącymi płac, podstawowe wynagrodzenie w roku kalendarzowym wynosi **1800 CZK**.

Wypłata wynagrodzenia wiąże się z pełnieniem wskaźnika **Uregulowana dodana cena (EBITDA)** w wielkości absolutnej.

Warunkiem podstawowym dla wypłacenia wynagrodzenia za wykonanie zadań 1. półrocza jest trwanie stosunku pracy w całym ocenianym okresie. Wynagrodzenie nie będzie wypłacone jeśli absencja przekroczy 12 dni w przeciągu ocenianego okresu. Ocenianym okresem jest okres 11 miesięcy od lipca poprzedniego roku do końca maja roku przyszłego. Absencją są ważne przeszkody w pracy według § 191 KP. Absencją też są poważne osobiste przeszkody w pracy § 199 KP, za które nie należy wynagrodzenie. W razie nieobecności nieusprawiedliwionej prawo na wypłacenie nagrody znika.

Wysokość wynagrodzenia zależy od pełnienia **Uregulowanej dodanej ceny** w okresie styczeń – maj bieżącego roku z wypłatą w czerwcu.

Przebieg wynagrodzenia :

<b>Spełnienie wskaźnika „Uregulowana dodana cena“</b>	<b>Wysokość premii</b>
w razie spełnienia wskaźnika mniej niż 85 % premii nie wypłacono	0 CZK
w razie spełnienia wskaźnika na 85 %	350 CZK
w razie spełnienia wskaźnika na 88 %	900 CZK
w razie spełnienia wskaźnika na 92 %	1 350 CZK
w razie spełnienia wskaźnika 95 % i więcej	1 800 CZK

## 7. Dodatek za ciągłość pracy oraz jubileusze

Dodatki za ciągłość pracy oraz jubileusze będą wypłacone zgodnie z przepisami dotyczącymi płac, wysokość podstawowa w 2009 roku wynosi:

<b>ILOŚĆ ROZPOCZĄTYCH LAT</b>	<b>PODSTAWOWA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA</b>
25 i więcej	6 100 CZK
20 i więcej	5 300 CZK
15 i więcej	4 450 CZK
10 i więcej	3 550 CZK
5 i więcej	2 750 CZK

Wynagrodzenia jubileuszowe wypłacone przy okazji:

- 50 lat urodzeń pracownika
- pierwszego odejścia na rentę inwalidzką 3 stopnia
- odejścia na emeryturę przedwczesną
- odejścia na emeryturę, w razie ukończenia stosunku pracy ugodą lub ze strony pracownika

Wynagrodzenia będą wypłacone w terminie płacy za miesiąc, w którym jubileusz, według PMP nr. 40.

W razie ukończenia stosunku pracy z pracownikiem ze względów organizacyjnych i powrotu pracownika do pracy w czasie, gdy pracownik powinien zwrócić odstępne albo jego część, będzie zaliczony cały czas tak, jak gdyby stosunek pracy został nieukończony.

## 8. Uzgodniona płaca

Indywidualne warunki wynagrodzenia będą dotyczyły dyrektorów i wybranych kierowników według ważnego Indeksu czynności roboczych.

## 9. Wynagrodzenie uczniów

Uczniowie będą wynagrodzeni za wykonaną pracę w ramach przygotowywań zawodowych w organizacji według danego przepisu finansowego.

## 10. Dopłaty

Miesięczna wysokość dopłat jest ustalona według pełnego fundusza doby pracy (dopłaty są skrócone jeśli fundusz doby pracy jest niższy, nie nawyszony w razie pracy w godzinach nadliczbowych. W zakładzie są takie dopłaty:

### 10.1 Dopłata za pracę na zmianę

Będzie udzielono w zgodzie z PMP w takich wysokościach:

Dwuzmianowy system pracy	<b>740 CZK/miesiąc</b>
Trzymianowy system pracy	<b>1 400 CZK/miesiąc</b>
Stały ciąg pracy	<b>3 000 CZK/miesiąc</b>

Nadzwyczajne wynagrodzenie za pracę na zmiany jest wypłacone przy zmianie drugiej albo nocnej (min. 5 godzin) pomimo regularny cykl dany konkretnym kalendarzem w interesie pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia:

druga zmiana (14.00 - 22.00 godzin) 9 CZK/godz. ,

nocna zmiana (22.00 - 6.00 godzin) 17 CZK/godz.

Nie wypłacono przy pracy w godzinach nadliczbowych.

#### 10.2 Dopłata za pracę nocną

w wysokości 10% przeciętnej płacy, najmniej 9,00 CZK na godzinę pracy w czasie od 22:00 do 6:00 godziny, jeżeli za tą pracę nie zastosowano nadzwyczajnego wynagrodzenia za pracę na zmiany.

#### 10.3 Dopłata za pracę w soboty lub niedziele

w wysokości 10% przeciętnej płacy, przynajmniej 10 CZK na godzinę w sobotę oraz w niedzielę, pomimo przesunięcia zmian po to, aby odpracować dni wolne od pracy w ramach całego warsztatu. Dopłata za pracę w sobotę oraz w niedzielę przypadająca na regularne rozplanowanie zmian jest częścią składową dodatkowego wynagrodzenia za pracę na zmiany.

#### 10.4 Dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych

w wysokości 25% przeciętnej płacy, jeśli za pracę w godzinach nadliczbowych nie udzielono wolnego dodatkowego. Jeżeli pracodawca nie udzieli pracownikowi takiego wolnego w okresie 3 miesięcy po wykonaniu pracy, to pracownikowi należy się płaca podniesiona o prawo do pracy w godzinach nadliczbowych.

#### 10.5 Dopłata za kierowanie brygadą

w wysokości 200 - 1000 CZK/miesiąc według trudności kierowania brygadą. Dopłata wypłacona na podstawie umowy na piśmie (umowa zlecenie).

#### 10.6 Dopłata za zastępstwo

w wysokości 200 - 1000 CZK/miesiąc według trudności zastępowania. Dopłatę wypłacono na podstawie umowy zlecenia.

#### 10.7 Dopłata za czynność instruktora

W razie re kwalifikacji lub szkolenia w wysokości 200 – 1000 CZK/miesiąc według umowy na piśmie – dodatek funkcyjny.

#### 10.8 Dopłata za pracę w trudnych i szkodliwych warunkach dla zdrowia

w wysokości 10% płacy podstawowej, przynajmniej 6,50 CZK/Godzinę pracy w takich trudnych lub szkodliwych warunkach dla zdrowia:

- spawanie łukiem elektrycznym (MIGO - MAG),
- praca z młotem pneumatycznym
- pryskanie lakierów dwuelementowych, nitrocelulozowych oraz emaliami syntetycznymi w kabinie do spryskiwania albo pomieszczeniach zamkniętych.

#### 11. Wynagrodzenie za pogotowie robocze

- gotowość roboczą można zawrzeć tylko na jednakową pracę, która została z pracownikiem omówiona w umowie o dzieło.
- gotowość można wykonywać tylko na innym miejscu poza zakładem pracy
- rozmiar gotowości roboczej w domu nie jest ograniczonym
- gotowość robocza znaczy, że pracownik jest przygotowany rozpocząć pracę w miejscu pracy
- gotowość roboczą można omówić tylko na piśmie

W razie uzgodnionej gotowości roboczej, gdy pracownik jest przygotowanym rozpocząć pracę należy się wynagrodzenie w wysokości:

- 10% przeciętnej płacy, przynajmniej 7,50 CZK na godzinę w dniu powszednim, minimalnie 75,- / dzień,
- 10% przeciętnej płacy, przynajmniej 10,00 CZK na godzinę w dniach wolnych od pracy i w świętach, minimalnie 100,- CZK / dzień.

- w razie gotowości roboczej w domu podczas całego weekendu należy się wynagrodzenie 10% przeciętnej płacy, przynajmniej 570,- CZK

W razie pracy w czasie gotowości roboczej należy się pracownikowi płaca według zwyczajnych zasad, praca ponad tygodniowy zakres doby pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych. Wysokość minimalna odpowiada 1 godzinie pracy. Podczas pracy w ciągu takiej gotowości, wynagrodzenie za gotowość roboczą nie należy się.

Żadne inne dopłaty do wynagrodzenia za gotowość roboczą nie należą się.

## 12. Płaca i wynagrodzenie za święta

### 12.1 Płaca za pracę w święto

Święto trwa 24 godziny, rozpoczyna się w 0:00 godzin i kończy się w 24:00 godzin tegoż samego dnia. W święto należy się pracownikowi osiągnięcie płacy i wolnego dodatkowego w zakresie pracy wykonywanej w święto, które będzie udzielone przynajmniej do końca trzeciego miesiąca od pracy w święto albo w innym uzgodnionym terminie. W czasie wolnego dodatkowego należy się pracownikowi wynagrodzenie w wysokości przeciętnej płacy.

Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem udzielenie dopłaty do osiągniętej płacy w wysokości przeciętnej płacy zamiast wolna dodatkowego.

### 12.2 Wynagrodzenie przypadające w dniu pracy

Pracownicy z miesięczną płacą mają wynagrodzenie za święto przypadające w dzień pracy wliczone w miesięczną płacę. W razie zmiany nocnej jest ustalone w kalendarzu roboczym, którą nocną zmianę pracownik nie pracuje z powodu święta, a za którą należy mu się wynagrodzenie.

## 13. Płaca podczas wykonywania innej pracy

Jeżeli pracownika przesunięto do innej pracy, za którą należy się niższa płaca z powodów wymienionych w § 41 KP, pracownikowi należy się dopłata do wysokości przeciętnej płacy, którą osiągnął przed przesunięciem do innej pracy według § 139 KP.

- zagrożenie chorobą zawodową,
- w razie postanowień kwarantannych,
- odwrócenie klęski żywiołowej lub innej katastrofy albo zmniejszanie ich skutków, należy się pracownikowi podczas przesunięcia (maksymalnie z 12 miesięcy następujących po sobie) dopłata do przeciętnej płacy.

## 14. Przestój

Jeśli pracownik nie może pracować z powodu niespodziewanego wydarzenia, które on nie spowodował (uszkodzenie maszyny, zakłócenie albo inne przyczyny produkcyjnej), które przekroczą 15 minut oraz:

- a) jeśli pracownika przesunięto do innej pracy niż uzgodniono w umowie o dzieło, należy się pracownikowi wynagrodzenie w wysokości przeciętnej płacy,
- b) jeśli pracownika nie przesunięto do innej pracy, w takim razie należy mu się wynagrodzenie w wysokości 80% przeciętnej płacy.

O tym, czy pracownik zostaje w miejscu pracy albo zmienić mu pracę, decyduje odpowiedni kierownik warsztatu, stopnia produkcyjnego.

Nie wykorzystanie części maszyn skierowanego warsztatu u wielomaszynowej obsługi, dlatego, że nie ma mocy produkcyjnej będzie oceniano jako przestój z wynagrodzeniem 80% przeciętnej płacy pracownika, maksymalnie w zasięgu 40% fundusza doby pracy.

Pracownikowi nie należy się płaca lub wynagrodzenie:

- który nie może kontynuować pracy z jego przyczyny
- który odmówił bez poważnych przyczyn pracy, do której go przesunięto
- który nie zapoznał swojego kierownika z powodami, dla których nie można wykonywać danej pracy.

15. Prześciowa redukcja doby pracy

Jeżeli ustali kierownik warsztatu, stopnia produkcyjnego, na piśmie z odpowiednim związkiem zawodowym powody produkcyjne, dla których pracownika nie można skierować do pracy (§ 2009 ustęp 2 KP), będzie pracownikom wypłacone 65% przeciętnej płacy.

16. Średnia płaca

Średnia płaca w celach dotyczących prawa będzie ustalona we zgodzie se prawem nr. 262/2006 DzU – KP. Wynagrodzenia w okresie roku kalendarzowym tzn. premia roczna, wynagrodzenie za wykonanie zadań 1. półrocza, premia za ciągłość pracy oraz bonus Gwiazdkowy, będą wliczone do podstawy przeciętnej płacy proporcjonalną częścią  $\frac{1}{4}$  w 4 kwartałach następujących po sobie, rozpoczynając kwartałem, w którym premię wypłacono.

Decydującym okresem dla ustalenia płacy przeciętnej, po to, aby wyliczyć wynagrodzenie za wypadek przy pracy albo chorobach zawodowych, jest poprzedni rok kalendarzowy, jeśli to dla pracownika korzystniejsze.

17. Płatność płac

Kwoty przeznaczone do wypłaty pracownikom będą w terminach zapisane na rachunek w "Zaměstnanecké bance" (Banku Pracowniczym) lub wypłacone gotówką w kasie. Dla niektórych pracowników (kierowników) odnosi się odmienny termin wypłat (2 termin wypłat). Z powodów organizacyjnych jest dla pracowników w Polici nad Metují umówiony samodzielny termin wypłaty dla wypłat gotówkowych.

<b>ROK 2010 MIESIĄC</b>	<b>TERMIN WYPŁATY VEBA POLICE</b>		<b>TERMIN WYPŁATY POZOSTAŁE</b>	
<b>Lipiec</b>	12. 7.	poniedziałek	13. 7.	wtorek
<b>Sierpień</b>	9. 8.	poniedziałek	10. 8.	wtorek
<b>Wrzesień</b>	9. 9.	czwartek	10. 9.	piątek
<b>Październik</b>	8. 10.	piątek	11. 10.	poniedziałek
<b>Listopad</b>	9. 11.	wtorek	10. 11.	środa
<b>Grudzień</b>	9. 12.	czwartek	10. 12.	piątek
<b>ROK 2010 MIESIĄC</b>				
<b>Styczeń</b>	10. 1.	poniedziałek	11. 1.	wtorek
<b>Luty</b>	9. 2.	środa	10. 2.	czwartek
<b>Marzec</b>	9. 3.	środa	10. 3.	czwartek
<b>Kwiecień</b>	8. 4.	piątek	11. 4.	poniedziałek
<b>Maj</b>	9. 5.	poniedziałek	10. 5.	wtorek
<b>Czerwiec</b>	9. 6.	czwartek	10. 6.	piątek

### III. ZAKRES DOTYCZĄCY PRAWA PRACY

#### 1. Doba pracy

##### 1.1 Podstawowa doba pracy:

(FDP – Fundusz doby pracy)

ZMIANOWY SYSTEM	TYGODNIOWY FDP	PRZECIĘTNY MIESIĘCZNY FDP
ciągły system pracy	36,7 godz./tydzień	160 godz./miesiąc
pozostałe systemy	37,5 godz./tydzień	163 godz./miesiąc

W systemie ciągłym jest doba pracy rozłożona w taki sposób, że w okresie 12 miesięcy kalendarzowych idących po kolei nie przekroczy przeciętna tygodniowa doba pracy umówiony tygodniowy FDP.

Rozpoczęcie zmian pojedynczych tygodni pracy jest poprzedzone odpowiednim harmonogramem.

W harmonogramach ciągłego systemu są wymienione wyłączenia. Jest kompetencją pracodawcy zorganizować wyłączenia te nieprawidłowo (dni wolne do wyrównania rocznego FDP) w przecięgu roku z tym, że z nimi będą pracownicy zapoznani z wyprzedzeniem, przynajmniej 14 dni. Organizowanie wyłączeń będzie w pierwszej kolejności przedyskutowana z POO.

Tydzień pracy w tryzmianowym systemie pracy rozpoczyna się w dzień wolny przed dniem pracy, o godzinie 22:00 (czas letni) i pierwszy dzień pracy w tygodniu o godzinie 6:00 (czas zimowy). Przejście na czas letni lub zimowy będzie poprawione w odpowiednich harmonogramach.

Przejście na inne harmonogramy systemu ciągłego, niż który uzgodniono albo robienie zmian w takim systemie, jest możliwe tylko za zgodą odpowiedniego związku zawodowego.

Zmianą kalendarza zmianowego dojdzie do przejścia na odpowiedni kalendarz pracodawczy bez względu na ilość odpracowanych godzin od początku roku.

##### 1.2 Podstawowe początki i końce zmian:

zmiana pierwsza	6.00 - 14.00 godzin
zmiana druga	14.00 - 22.00 godzin
zmiana nocna	22.00 - 6.00 godzin
cykl 12 godzinowy	6.00 - 18.00 godzin, 18.00 – 6.00 godzin
wszyscy pracownicy techniczno - gospodarczy	7.00 - 15.00 godzin
wszyscy pracownicy D na SAS	7.00 - 15.00 godzin

Inny rozkład doby pracy, początek i koniec doby pracy w organizacji, rozpatrzy odpowiedni kierownik z zastępcą związków zawodowych.

Wszystkie odstępstwa (powodów prywatnych pracownika albo produkcyjnych), muszą być stwierdzone na piśmie przez kierowników odpowiednich do czynności dotyczącej prawa pracy.

### 1.3 Nieograniczony czas pracy

Organizacja umożliwia skorzystanie z nieograniczonego czasu pracy zgodnie z § 85 KP i ważnym Kodeksem pracy s.a. VEBA według specyficznych sektorów albo warsztatów. Decyzja należy do odpowiednich kierowników.

## 2. Przerwy w pracy

Przerwy w pracy na jedzenie i odpoczynek ustalono:

- a) w zarządzie spółki akcyjne w taki sposób, aby pracownicy mogli skorzystać z przerwy przynajmniej po 6 godzinach po przyjsciu do pracy (powodem jest nieograniczony czas pracy)
- b) w pozostałych miejscach pracy są rozkłady i pory przerw na jedzenie i odpoczynek rozdzielone odpowiednimi kierownikami zgodnie z § 88 a § 89 KP i pracownicy są z nimi zaznajomieni.
- c) w razie systemu stałego są umówione dwie niepłatone przerwy w pracy, każda trwa 30 minut. Z odmiennego systemu przerw na jedzenie i odpoczynek można skorzystać tylko po poprzednim rozpatrzeniu z PV POO.
- d) dla nieletnich jest przerwa na jedzenie i odpoczynek udzielona przynajmniej po 4,5 godzinach ciągłej pracy

## 3. Urlop

Urlop się przedłuża o jeden tydzień dla wszystkich pracowników ponad podstawowy wymiar urlopu wymieniony w § 213 ustęp 1 KP.

Terminy ogólnozakładowego urlopu są ustalone:

- od 5. 7. 2010 do 18. 7. 2010 łącznie (8 dni pracy)
- od 27. 12. 2010 do 31. 12. 2010 łącznie (5 dni pracy)

W razie potrzeby będzie pojedynczo rozpatrzony termin początku urlopu ogólnozawodowego. Taki sposób skorzystania z urlopu pracodawca powinien ogłosić pracownikom zawczasu, przynajmniej 14 dni. Okres ten może zostać wyjątkowo skrócony za zgodą odpowiedniego związku zawodowego. Dalej należy postępować zgodnie z KP.

Ogólny zakres urlopu w dniach:

<b>DŁUGOŚĆ ZMIANY</b>	<b>Dni wole w od pracy w zakładzie w tygodniach</b>
	4 + 1 tydzień
8 gozin	25 dni
12 godzin	17 dni

W razie przejścia między systemami zmian z różnymi FDP oraz różnymi wymiarami urlopu jest wyliczona proporcjonalna wysokość urlopu z długości urlopu w odpowiednich systemach.

## 4. Zatrudnienie i rekwalifikacja

- 4.1 Pierwszeństwem organizacji jest zatrudnienie własnych pracowników zwalnianych z powodu zmian organizacyjnych oraz zatrudnienie miejscowych sił roboczych. Żądza o pozwolenie pracy obcokrajowcom będzie najpierw rozpatrywano z PV POO.

- 4.2 W razie zwolnienia pracowników w wieku produktywnym z powodów wymienionych w § 52 litera a) – c) KP organizacja się zobowiązuje w ramach możliwości zaoferować inną odpowiednią robotę: organizacji stosując wewnętrzną rekwalifikację albo wyszkolenie, ewentualnie umożliwić przez pośredniczenie pracy u innego pracodawcy. Wyszukanie omawia z pracownikiem odpowiedni kierownik, zazwyczaj ustnie, rekwalifikacji na piśmie wspólnie z personalistą. Warunki przeszkolenia, rekwalifikacji oraz wynagrodzenie są wymienione w PMP nr.11.
- 4.3 Zmiany organizacyjne prowadzące do rozwiązania umowy i sposób domówienia się z pracownikami rozpatruje odpowiedni kierownik wspólnie z zastępcą oddziału personalistyki, z PV POO, najpóźniej do 20. dnia danego miesiąca. Podobny sposób będzie także w razie, gdy pracodawca powinien według KP omówić ze związkami zawodowymi – np. wypowiedzenie o pracę (§ 61 KP), przesunięcie na inne stanowisko (§ 41 KP).
- W razie wypowiedzenia pracy więcej niż 30 pracownikom (wypowiedzenie grupowe § 62 KP) domówienia przeprowadza dyrektor personalny w PV POO przynajmniej 1 miesiąc przed wypowiedzeniem pracy pracownikom.
- 4.4 Pracownikowi, którego przesunięto na inne miejsce pracy z powodu zmian organizacyjnych albo racjonalizacyjnych, należy się wynagrodzenie według PMP nr. 11 dotyczące wynagrodzenia pracowników podczas przyuczenia.
- 4.5 Zakład pracy zobowiązuje się użyć wszelkich możliwości i nie rozwiązywać umowy z powodu zmian organizacyjnych z pracownikami mającymi 5 lat albo mniej do odejścia na emeryturę. Rozwiązanie umowy u takiej kategorii jest możliwe tylko po rozpatrzeniu w PV POO.
- 4.6 Z pracownikiem, któremu skumulowano profesję albo funkcję z powodu racjonalizacji oraz zmiany organizacji pracy, będzie zawczasu omówiona działalność pracy i sposób wynagrodzenia. O warunkach wynagrodzenia i działalności będzie także informowany zastępca PV POO.

## 5. Odstępne

- 5.1 W razie ukończenia stosunku pracy ze strony pracodawcy z powodów zmian organizacyjnych wymienionych w § 52 litera a) aż c) albo ugodą z tych samych powodów, otrzyma pracownik wynagrodzenie zgodnie z § 67 KP w wysokości:
- trzykrotnej przeciętnej płacy miesięcznego wynagrodzenia brutto w razie, że do ukończenia stosunku pracy dojdzie po upływie dwumiesięcznego terminu wypowiedzenia
  - czterokrotnej przeciętnej płacy miesięcznego wynagrodzenia brutto w razie, że do ukończenia stosunku pracy dojdzie po porozumieniu w pierwszy dzień kalendarzowy w miesiącu po wypowiedzeniu pracy.
- W razie ukończenia stosunku pracy ze strony pracodawcy z powodu wymienionych w § 52 litera e) – z przyczyn zdrowotnych albo po porozumieniu z tych samych przyczyn wypłaci zakład pracy pracownikowi odstępne w wysokości jednokrotnej miesięcznej płacy brutto.
- 5.2 W razie ukończenia stosunku pracy ze strony pracodawcy z powodów zmian organizacyjnych wymienionych w § 52 litera a) aż c) albo ugodą z tych samych powodów, wypłaci zakład pracy pracownikowi pomimo odstępnego wymienionego w artykule 5.1 kolejne odstępne w wysokości:
- jednokrotnej przeciętnej miesięcznej płacy brutto w razie ukończenia stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy w organizacji trwał bez przerwy 20 – 24 lat

- dwukrotnie przeciętnej miesięcznej płacy brutto w razie ukończenia stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy w organizacji trwał bez przerwy 25 – 29 lat
- trzykrotnie przeciętnej miesięcznej płacy brutto w razie ukończenia stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy w organizacji trwał bez przerwy 30 – 34 lat
- czterokrotnie przeciętnej miesięcznej płacy brutto w razie ukończenia stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy w organizacji trwał bez przerwy 35 lat i więcej

Zaliczenie lat nieprzerwanego trwania stosunku pracy w organizacji się kieruje PMP nr. 40 dotyczący nagród za ciągłość pracy i nagród jubileuszowych. Zaliczony jest każdy, nawet rozpoczęty rok.

Odstępne według tego artykułu udzielono po raz pierwszy - dotyczy wymówień prac lub uгод zawarych po 1.7.2010 (łącznie)

#### 6. Godziny nadliczbowe osób pojedynczych

Pracę w godzinach nadliczbowych można nakazać tylko wyjątkowo, jeśli chodzi o poważne przyczyny produkcyjne (§ 93KP). Nakazana praca w godzinach nadliczbowych nie może wynosić więcej niż 8 godzin w pojedynczych tygodniach i 150 godzin w roku kalendarzowym.

W systemie stałym nie może zakres nakazanej pracy w godzinach nadliczbowych przekroczyć 8 godzin w tygodniu przeciętnie w okresie 52 tygodni idących po kolei.

Pracę w godzinach nadliczbowych ponad 150 godzin rocznie i 8 godzin w tygodniu u osób pojedynczych można wykonywać w razie porozumienia pracodawcy z pracownikiem i pod takimi warunkami:

- pracę w godzinach nadliczbowych ponad 150 godzin nie można wykonywać w ryzykownych miejscach pracy,
- Uzgodnioną pracę w godzinach nadliczbowych nie można wykonywać w miejscach pracy, gdzie doby pracy skrócono z przyczyn zdrowotnych bez niższej płacy albo tam, gdzie praca w godzinach nadliczbowych byłaby przeciw przepisom OBP albo orzeczeniu lekarskim,
- zakaz obowiązuje nieletnich, kobiety w ciąży, żon oraz samonych pracowników opiekującymi się dzieckiem młodszym poniżej 1 roku,
- ogólny zakres pracy w godzinach nadliczbowych u jednostek nie może wynosić więcej niż 8 godzin w tygodniu (cca 416 godzin w roku),
- okres, w którym praca w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć 8 godzin w tygodniu wynosi 52 tygodni,
- praca w godzinach nadliczbowych nie może spowodować podniesienie ilości niezalogowanych pracowników w tej samej kategorii zawodowej,
- maksymalna ilość pracy w godzinach nadliczbowych nie zawiera godziny nadliczbowe, za które pracownikowi udzielono czas wolny.

#### 7. Praca nocna

Pracę nocną będzie organizacja omawiać tylko w razie dotrzymania § 94 KP i pod takimi warunkami:

- pracę nocną mogą wykonywać tylko pracownicy powyżej 18 lat,
- między zmianami będą zapewnione przerwy (§ 88 KP),
- w przeciągu zmiany nocnej będzie zapewniony nadzór fachowy nad bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia.

#### 8. Wynagrodzenie podróży służbowych

Organizacja będzie stosować koszty podróży według KP nr. 262/2006 DzU w brzmieniu przepisów późniejszych i S-02-320.S „Wynagrodzenie podróży służbowych“. W razie przeniesienia pracownika z niezbędnego powodu produkcyjnego do innej jednostki organizacyjnej, wyżywienie nie będzie częścią wynagrodzenia podróży służbowej. W takim razie pracodawca zapewni bezpłatne żywienie w stołówce zakładowej właściwego obiektu. Po to, aby zapewnić żywienie, odpowiedni kierownik wyda polecenie w odpowiednim czasie dla działu personalnego SAS, który żywienie zapewni.

#### 9. Ograniczony stosunek pracy

Pomimo przypadków wymienionych § 39 ustęp. 3 KP, można z pracownikiem zawrzeć stosunek pracy na czas ograniczony w takich warunkach:

- a) Całkowity czas przyuczenia, a całkowity czas pracy ciągłej – stałej nie przekroczy 15 – tu miesięcy
- b) stosunek pracy na czas ograniczony można przedłużyć maksymalnie 3 razy.
- c) wyjątkiem mogą być tylko przypadki, gdy chodzi o pracownika zastępującego innego pracownika podczas jego nieobecności (urlop macierzyński lub wychowawczy, choroba długookresowa, zwolnienie po to, aby wykonywać funkcje publiczne) oraz w takim razie, gdy można określić trwanie odpowiedniej pracy, zamówienia lub zadania.

## IV. ZAKRES SOCJALNY

### 1. Opieka zdrowia

#### 1.1 .1 Opieka rehabilitacyjna

Zakład zapewni dla swoich pracowników prewencyjną opiekę rehabilitacyjną w przychodni rehabilitacyjnej Olivětín w ilości 200 miejsc w tygodniu. Po umowie z lekarzem można prowadzić rehabilitację także w Broumowie. W razie większego zainteresowania będą preferowani pracownicy mający największe obciążenie motoryczne. Rehabilitacje będą organizowane pomimo ciągu pracy. Organizacja pokryje koszty związane z rehabilitacją łącznie z niezbędnymi kosztami transportowymi w wysokości biletu przejazdu publicznego. Koszty wypłacone za przejazd będą częścią podstawy dla odprowadzenia podatków dochodowych oraz podstawowego wyliczenia odprowadzeń ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego. W razie niezbędnego leczenia rehabilitacyjnego przepisane przez lekarza, będzie wizyta w przychodni rehabilitacyjnej oceniana jako wizyta lekarska.

1.1.2 Pracownikom, którzy nie mogą skorzystać z opieki prewencyjnej w przychodni rehabilitacyjnej w Olivětínie z powodu umówionego miejsca pracy, będą indywidualnie udzielone stałe bilety na 5 masaży w roku kalendarzowym. Udzielony ten bonus pracowniczy, będzie częścią podstawy dla odprowadzenia podatków dochodowych oraz podstawowego wyliczenia odprowadzeń ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego.

#### 1.2 Skierowanie do uzdrowiska

organizacja zapewni skierowania do uzdrowiska (w Czechach) oferujące rehabilitację motoryczną. Pierwszeństwo mają pracownicy w wieku produktywnym, trzy albo więcej systemów zmiany i tego, jeśli pracownikowi takiego skierowania już udzielono oraz według terminu podziału. Ilość skierowań jest limitowana kwotą 300 tysięcy CZK wydzieloną w planie kosztów personalistycznych dla spełnienia zbiorowego układu pracy

w 2008 roku. Organizacja pokryje 2/3 ceny skierowania łącznie z opłatą uzdrowską, pracownik pokryje 1/3 ogólne ceny. Transport pracownicy płacą z własnych środków.

### 1.3 Opieka zdrowia

Organizacja zapewni warunki dla badań lekarskich (badania wstępne, okresowe, prewencyjne, wyszczepieniowe, pracowników pracujących na ryzykownych miejscach pracy oraz uczniów) odnoszących się do stosunku pracy (najlepiej w dobie pracy). Zakładowa służba lekarska jest za darmo. Pracownik powinien odbyć badania odnoszące się do stosunku pracy u zakładowej służby lekarskiej (lekarza zakładowego) w Broumowie dla obiektu (Broumov a Olivětín) oraz w Policzy nad Metují (dla obiektu w Policzy nad Metují). Pracownicy sprzedazy Praha, sklepów w Pradze, Hradcu Kralowym, Pardubicach oraz Ołomuńcu będą odbywać badania te u swoich lekarzów rejonowych. W takim razie zakład wynagrodzi niezbędny czas albo koszty potrzebne dla takich badań lekarskich udowodnionych odpowiednim dowodem lekarskim (dowód ten powinien być podpisany organizacją a nie pracownikiem)

Jeżeli lekacz zawodowy wyśle pracownika do wyspecjalizowanej instytucji, będzie na przepustce zaznaczone: „návštěva lékaře – preventivní prohlídka“ – wizyta lekarska – badanie prewencyjne, w listy obecności należy się wyznaczyć „služební cesta“ – podróż służbowa. Po skończeniu podróży służbowej będą pracownikowi wynagrodzone koszty przejazdu po wypełnieniu Delegacji służbowej i przedłożeniu biletów.

## 2. Żywnienie zawodowe

### 2.1 Organizacja zapewni żywienie w stołówkach pracowniczych:

- swoim pracownikom
- żonom na urlopu macierzyńskim – których nie ma w liście obecności pracowników
- emerytom, byłym pracownikom, którzy pracowali w organizacji do odejścia na emeryturę
- emerytom, byłym pracownikom, z którymi ukonczono stosunek pracy z powodu zmian organizacyjnych w okresie trzech lat do odejścia na regularną emeryturę, jeżeli ich stosunek pracy trwał przynajmniej 20 lat.

Pracownicy powinni wykazać się kartą kontrolną, lub pracowniczą legitymacją stołkową w stołówce s.a. VEBA, gdzie zostaje przeznaczona ilość kupionych bonów stołkowych. Pracownikom umożliwiono wyżywienie także w czasie usprawiedliwionej nieobecności, albo gdy jest pracownik chory.

### 2.2 Wysokość składki na cenę obiadu

Według poprzedniego punktu organizacja będzie dotować cenę obiadu w takiej wysokości, aby cena bonu stołkowego dla pracowników, według jednolitego budżetu stołówek s.a. VEBA nie przekroczyła 29 CZK w okresie od 1.7.2010 do 30. 6. 2011.

Mimo obiektów Police, Velká Ves i sklepu Broumov będą pracownikom udzielone przekazy stołkowe. W takim razie pracodawca będzie płacić 54% uznanych kosztów. Podczas ważności tego ZUP jest cena jednego przekazu stołkowego maksymalnie 65 CZK.

Organizacja będzie dotować żywienie w stołówkach byłym pracownikom, którzy są na emeryturze oraz matkom na urlopie macierzyńskim według poprzedniego punktu, o 6,50 CZK mniej od ceny bonu stołkowego dla pracowników w stosunku pracy. Organizacja zapewni warunki dla prowadzenia kantyn zawodowych w istniejącym zakresie.

Organizacja zapewni pracownikom mrożone wyżywienie podczas regularnych i nadzwyczajnych zmian nocnych. Częściowe pokrycie jednego wyżywienia

pracownika jest 15 CZK. Odebrane wyżywienie w odpowiednim miesiącu będzie odliczone od płacy z odpowiednią kwotą wyznaczoną na liście płac.

W czasie nadzwyczajnych akcji (akcje inwestycyjne, remonty, reperacje), urlopu albo dni wolnych od pracy zapewni organizacja wyżywienie mrożone za taką samą cenę jako cena bonu stołowego w organizacji. Odebrane wyżywienie w odpowiednim miesiącu będzie odliczone od płacy z odpowiednią kwotą wyznaczoną na liście płac.

Te same warunki płacą dla pracowników systemów ciągłych, ich zmiana pierwsza wychodzi na sobotę i niedzielę.

Wyżywienia mrożonego załatwi prowadzący stołówki zawodowej na żądanie odpowiedniego kierownika.

W razie stwierdzonego nadużycia zalet stołowania (sprzedaż bonów osobie trzeciej, pożyczanie karty kontrolnej lub legitymacji stołowej, itd.), będą pracownikowi zatrzymane zalety stołowania zawodowego podczas trzech miesięcy.

### 3. Pomoc inwestorom budowlanym

W ramach możliwości (tzn. nie naruszenie cykła produkcyjnego, obsługi, zapewnienia remontu lub inwestycji) organizacja będzie pożyczać maszyny (budowlane) i dostarczać transport inwestorom budowlanym – pracownikom organizacji - do budów indywidualnych.

### 4. Opieka nad dziećmi pracowników

4.1 W ramach opieki nad dziećmi pracowników organizacja będzie dotować wczasy organizowane dziecięce, letnie i zimowe, i to w wysokości 75% ceny przekazu, maksymalnie 1 150 CZK po przedłożeniu potwierdzenia organizacji z wymierzonym terminem odbywania obozu, zwrotom kosztów, numerem konta bankowego, imieniem i nazwiskiem dziecka. Dotacja będzie udzielona dzieciom od 6 lat do ukończenia obowiązku uczęszczania do szkoły albo do 4-tego roku wieloletniego liceum, maksymalnie do 16 lat osiągniętych w roku odbywania wczasów.

W roku kalendarzowym można przyznać dotację każdemu dziecku na 1 przekaz w czasie zimowych ferii albo szkolenia narciarskiego (tylko 1x w ramach obowiązku uczęszczania do szkoły albo wieloletniego liceum) i 1 przekaz w czasie letnich ferii.

4.2 Z uwzględnieniem możliwości produkcyjnych, organizacja może zwolnić pracownika od organizowania albo kierowania obozów, zgrupowań sportowych urządzanych organizacjami towarzyskimi, jeśli pracownicy ci całorocznie pracują z młodzieżą. Pracownika ywolniono, jeżeli organizacja porządkowa wniesie podanie przynajmniej 3 miesiące przed zwolnieniem pracownika od kierowania obozu – jeśli nie ma wyjątkowo ważnych problemów produkcyjnych. O zwolnieniu organizacja powinna zawiadomić organizację porządkową na piśmie przynajmniej 1 miesiąc wcześniej.

4.3 O dotacji i o uldze pracownika powinno się żądać wyłącznie przed rozpoczęciem wczasów. Późniejsze żądania nie będą uwzględnione. Dla petentów nie wolno płacić wczasów dziecięcych (szkolenia narciarskiego) przed wniesieniem podania. Płatność przeprowadzono za pośrednictwem VEBA s.a.

### 5. Pozostałe zobowiązania

W razie jubileuszu pracownika:

50 i 60 lat oraz pierwszym odejściu na emeryturę lub na rentę inwalidzką. Pracownikowi będzie udzielony prezent w wysokości 250 CZK pod warunkiem, że pracownik pracuje w organizacji minimalnie 2 lata na cały etat.

Jest kompetencją dyrektora działu osobowego udzielić prezent rzeczowy w razie wyjątkowego wydarzenia - wszakże maksymalnie do wysokości 500 CZK / 1 przypadek.

## **V. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY, OCHRONA ZDROWIA**

1. Organizacja zapewni warunki dla dotrzymania przerw relaksowych w ryzykownych miejscach pracy według NV nr. 178/2001 DzU., który ustala warunki ochrony zdrowia pracowników podczas pracy.
2. Organizacja się zobowiązuje do zorganizowania kontroli BHP na wszystkich miejscach pracy oraz urządzeniach w ciągu 1 półrocza każdego roku według umowy z komisją BHP POO.
3. Organizacja zobowiązuje się usunąć zwykłe defekty ogłoszone formą wpisaną komisji do BHP POO – wpisany przekazano specjalistę – technikowi BHP i PPOŻ s.a. VEBA. Odpowiedni kierownik działu albo warsztatu jest odpowiedzialnym za spełnienie uzgodnionych terminów.
4. W razie stwierdzenia powtarzających się lub nieusuniętych defektów w działu BHP, związek zawodowy może zaproponować regres odpowiednich pracowników. Regres ten będzie rozpatrzony przez odpowiedniego dyrektora fachowego oraz prezesem PV POO do 14 dni.
5. Organizacja dostarczy pomoce ochronne według S-02311.S04. W razie nie dotrzymania terminu dla wydania pomocy ochronnych oraz środków (np. ubranie, obuwie) złoży PV POO zażalenie kierownikowi działu osobowego i zażąda o naprawienie. Dyrektor działu osobowego zawiadomi PV POO o załatwieniu zażalenia do 14 dni od otrzymania.

Ręczniki będą przydzielane wszystkim pracownikom Organizacji w stosunku pracy w dniu 31.10. odpowiedniego roku kalendarzowego.

6. Obszar bezpieczeństwa pracy będzie kontrolowany przez związki zawodowe, komisję bezpieczeństwa pracy PV POO, które mają prawa i obowiązki płynące z KP i ważnych przepisów BHP. Zwykle 1x za 2 miesiące odbywa się zebranie BHP ze specjalistą BHP i PPOŻ s.a. Koszty związane z BHP pokrywa pracodawca.
7. W razie śmierci pracownika wskutek wypadku przy pracy albo choroby zawodowej da zakład odszkodowanie w wysokości 20 000 CZK dziecku, które ma tytuł do renty sieroczej z ubezpieczenia emerytalnego, mężowi (małżonce) zmarłego w wysokości 20 000 CZK i w uzasadnionych wypadkach także rodzicom zmarłego w wysokości 20 000 CZK. W wszystkich wypadkach chodzi o kwoty wypłacone powyżej poziomu danego § 378 KP.

Zakład nie udzieli tego odszkodowania albo go skróci do wysokości wymienionej w § 378 KP, jeśli wycofa odpowiedzialność zgodnie z § 367 KP.

## **VI. STOSUNKI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I PRACODAWCY**

1. Zwolnionemu funkcjonariuszowi związków zawodowych organizacja zapewni pracę po skończeniu okresu funkcjonowania zgodnie z odpowiednimi przepisami.
2. Krótkoterminowo zwolnionym pracownikom, po to, aby wykonywali funkcję w związkach zawodowych, uczestniczyli na zebraniach, konferencjach albo wykonywali

prace administracyjne, udzieli zakład wolnego płatnego (w ramach miesięcznej płacy). Zaproszenie potwierdzone związkami zawodowymi będzie służyć jako podanie o zwolnienie. Dowodem udziału pracownika w zebraniu będzie potwierdzona przepustka.

Ilość członków PV POO jest 12 – prezes, wiceprzewodniczący, 7 zastępców z pojedynczych działów organizacji, 1 zastępca członków POO młodszy niż 35 lat, 1 zastępca seniorów. Komisja rewizyjna jest trzyosobowa. Ilość stałych delegatów POK jest 14.

Ilość godzin w miesiącu może osiągnąć: 15 godzin u członków PV POO oraz prezesa RK POO, 3 godziny u stałych członków POK i członków RK POO.

POO dalej 4x rocznie zwołuje konferencję związków zawodowych (najwyższy organ POO), z tego 2x rocznie zebranie popołudniowe, 2x rocznie zebranie przedpołudniowe (w sobotę). Wybranim funkcjonariuszom będzie umożliwione uczestnictwo w tych rokowaniach i organizacja im udzieli wynagrodzony konieczny czas wolny od pracy. Członkom RM- ČMKOS i RM-OS TOK będzie umożliwione uczestnictwo w akcjach organizowanych ČMKOS i OS TOK w zakresie maksymalnie 2 dni w roku kalendarzowym i będzie im udzielony dzień wolny, który będzie wynagrodzony.

3. Zakład się zobowiązuje zorganizować wspólne rokowania z związkami zawodowymi i poinformować ich o planach obniżenia ilości pracowników i rozwiązywanie programów zahamowania, wprowadzanie nowych technologii, nowych produkcji oraz dalszych zasadniczych zamiarach.
4. Prezesowi PV POO będą w elektronicznej formie przekazywane uzgodnione informacje o rozwoju plac w s.a. VEBA w terminach 30. 8., 30. 11., 31. 12. 2010 i 31. 3., 30. 6. 2011.
5. Z inicjatywy zastępców działu POO będą minimalnie 6x rocznie zwoływane zebrania z kierownikami stopni produkcyjnych (lub zastępcami) po to, aby rozwiązywać uwagi i wnioski pracowników. Z zebrań będą sporządzone krótkie protokoły, z którymi będą zapoznani dyrektorzy produkcyjni.
6. Skargi pracowników, dotyczące czynności pracodawcy albo postępowanie jego pracowników będą rozpatrywane niezwłocznie przez pracownika nadporządkowanego w obecności zastępcy związków zawodowych. Jeśli nie znaleziono porozumienia na tym poziomie, będzie skarga przekazana dyrektorowi działu osobowego i odpowiedniemu związkowi zawodowemu, którzy powinni wyrazić się o skardze do 15 dni i zawiadomić oskarżającego w tym terminie.
7. Regulamin wyborczy dla wybierania albo odwoływania członków rady nadzorczej pracownikami jest przygotowany i przyjmowany przez dyrekcję współdzielnie ze związkiem zawodowym. Wybór członków (członka) rady nadzorczej, wybieranych przez pracowników, organizuje dyrekcja współdzielnie z związkiem zawodowym.
8. Przedstawiciele związków zawodowych się zobowiązują nie nadużywać informacji otrzymanych podczas wykonywania funkcji.
9. Przy wypełnianiu zobowiązań tego ZUP ze strony zakładu związek zawodowy zobowiązuje się, że nie przedłoży kolejnych żądań ponad umówionych warunków i zagwarantuje zgodę socjalną w zakładzie.
10. Związek zawodowy zobowiązuje się wspierać staranie organizację do spełnienia nadzwyczajnych albo spóźnionych zamówień, realizować postanowienia racjonalizacyjne i organizacyjne zmierzające do podwyższenia produktywności i jakości pracy

## VII. USTALENIE KOŃCOWE

1. Ważność ZUP jest od 1. 7. 2010 do 30. 6. 2011 i odnosi się do wszystkich zakładów VEBA s.a.
2. Kontrola ZUP będzie wykonywana 2x rocznie na poziomie komisji negocjacyjnych.
3. W razie nie spełnienia zobowiązań ZUP z jednego kontrahenta, do zastępcy drugiego kontrahenta mogą domagać wprowadzenia poprawy:
  - a) w razie nie spełnienia zobowiązań ze strony zakładu, należy zgłosić do dyrektora działu osobowego
  - b) w razie nie spełnienia zobowiązań ze strony związku zawodowego, należy zgłosić do prezesa PV POO.
4. Oba kontrahenci przyjmują do wiadomości, że podczas ważności tego ZUP może dojść do nowych zasadniczych rzeczywistości, których nie znano w czasie zawierania ZUP. W takim razie można ZUP poprawić na podstawie umowy obu stron.
5. Obie strony zobowiązują się zaznajomić wszystkich pracowników z brzmieniem tego ZUP oraz sposobem jego stosowania na zebraniach produkcyjnych. Na takich zebraniach będzie obecny także prezes PV POO.
6. Do rozpatrzenia ZUP, jego zmian, dodatków i kontroli są powierzone takie komisje negocjacyjne:

przedstawiciele organizacji:

Inż. Jiří Myšák, Inż. Roman Jirman, Inż. Miloslav Geisler, Zdenek Kousal

przedstawiciele POO:

Milan Kotrnec, Jaroslav Šubrt , Ondřej Habart, Vlk Vladimír, Zbyněk Janouch,

Lumír Petrov