

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

platná od 1. 7. 2011

uzavřená
ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání
mezi

**společností zastoupenou jednatelem společnosti Janem Haškem
a
podnikovou odborovou organizací OS TOK ČaM,
zastoupenou Jiřím Grunerem
(dále OS)**

Broumov 27.6. 2011

Jiří Gruner
předseda podnikové odborové organizace

Jan Hašek
jednatel společnosti VEBAGAL s. r. o.

Rozdělovník KS: 5x společnost, 3x OS

	<u>Strana</u>
OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	2
I. PŘEDMĚT A PŮSOBNOST KS	3
II. MZDOVÁ ČÁST	3
1. Řízení mzdového systému	3
2. Mzdový systém	3
3. Mzdový vývoj – podíl na zisku	3, 4
4. Penzijní připojištění	4
5. Motivační prémie za práci bez absence	4
6. Normy spotřeby práce	5
7. Minimální mzda	5
8. Odměny před nástupem na dovolenou	5
9. Věrnostní a jubilejní odměny	5
10. Příplatky	5, 6
11. Odměna za pracovní pohotovost	6
12. Mzda a náhrada mzdy za svátek	7
13. Mzda při výkonu jiné práce	7
14. Prostoje	7
15. Přejídná redukce pracovní doby	7
16. Průměrný výdělek	8
17. Splatnost mezd	8
III. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ	8
1. Pracovní doba	8
2. Dovolená na zotavenou	9
3. Zaměstnanost a rekvalifikace	9
4. Odstupné	10
5. Přesčasová práce jednotlivců	10
6. Noční práce	11
7. Cestovní náhrady při pracovních cestách	11
8. Pracovní poměry na dobu určitou	11
IV. OBLAST SOCIÁLNÍ	11
1. Péče o zdraví	11
2. Závodní stravování	12
3. Péče o děti zaměstnanců	12, 13
4. Životní jubilea	13
V. BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ	13
VI. VZTAHY ODBORŮ A ZAMĚSTNAVATELE	14
VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	15

I. PŘEDMĚT A PŮSOBNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Smluvní strany uzavírají v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání tuto Kolektivní smlouvu, která v souladu s obecně platnými předpisy upravuje vztahy a spolupráci zaměstnavatele a odborové organizace, stanoví v rámci daném právními předpisy další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

Závazky vyplývající z této Kolektivní smlouvy jsou platné pro všechny zaměstnance společnosti.

V pracovní smlouvě jednotlivce mohou být sjednány výhodnější pracovněprávní podmínky pro zaměstnance, než stanoví tato KS.

II. MZDOVÁ ČÁST

1. Řízení mzdového systému

Mzdový systém společnosti je řízen Zákoníkem práce, Kolektivní smlouvou společnosti a mzdovými předpisy, které tvoří součást KS.

2. Mzdový systém

Základem odměňování je uplatněná mzda stanovená na základě zařazení profese do mzdového stupně. Stanovená minimální výše mzdy ve mzdových stupních představuje možnou hrubou mzdu celkem z pravidelně vyplácených složek mezd.

Platné minimální výše mzdy pro jednotlivé mzdové stupně při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin :

MZDOVÝ STUPEŇ	MINIMUM Kč/měsíc	MINIMUM Kč/hodinu
1	8 000	49,10
2	8 100	49,70
3	8 300	50,90
4	8 500	52,10
5	9 100	55,80
6	9 800	60,10
7	10 600	65,00
8	11 500	70,60
9	12 500	76,70
10	13 700	84,00
11	15 100	92,60
12	18 000	110,40

3. Mzdový vývoj – podíl na zisku

Společnost zajistí od **1.7. 2011** pro všechny své zaměstnance zvýšení stanovených mezd z výchozí základny

o 1,0%

Jako výchozí základna se určuje stanovená mzda (základní mzda, podílová mzda) k 31. 5. 2011.

Společnost poskytne svým zaměstnancům podíl na zisku podle následujících pravidel:

- základem pro poskytnutí podílu na zisku je dosažená mzda ze základních složek mzdy (základní plat, podílová mzda, směnové zvýhodnění, příplatky) v rozhodném období pro poskytnutí podílu na zisku, tj. za období leden-prosinec 2011
- podmínkou výplaty je trvání pracovního poměru k 31.12.2011 a nepřetržité trvání pracovního poměru min. 3 měsíce
- podíl na zisku se neposkytuje zaměstnancům kteří neomluveně zameškali směnu v rozhodném období pro poskytnutí podílu na zisku
- podíl na zisku bude vyplacen nejpozději ve výplatním období měsíce března 2012

Výše zisku společnosti za rok 2011	Výše podílu na zisku (% z dosažené mzdy za 1-12 2011)	
	Stupeň 1-8	Stupeň 9-12
do 199 tis. Kč	0 %	0 %
200 - 399 tis. Kč	1,3 %	1,6 %
400 - 599 tis. Kč	2,2 %	3,2 %
600 – 799 tis. Kč	2,7 %	4,8 %
800 – 1199 tis. Kč	3.2 %	6,4 %
1200 – 1599 tis. Kč	3.7 %	7.7 %
nad 1600 tis. Kč	4.2 %	9.0 %

4. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek na penzijní připojištění ve výši **4 %** z vyměřovacího základu všem zaměstnancům, kteří splní podmínky stanovené ve mzdovém předpisu.

5. Motivační prémie za práci bez absence

Všem zaměstnancům bude poskytována motivační prémie za práci bez absence. Prémie bude vyplacena měsíčně po splnění níže uvedených podmínek ve výši:

MZDOVÝ STUPĚŇ	Výše prémie
1	260
2	280
3	310
4	340
5	370
6	410
7	440
8	500
9 a 10	540
11 a 12	580

Podmínkou výplaty této prémie je práce bez absence v hodnoceném měsíci a trvání pracovního poměru po celý hodnocený měsíc. Při jakékoli absenci v hodnoceném měsíci tato prémie zaměstnanci nepřísluší. Za absenci se považují důležité překážky v práci § 191 ZP a § 199 ZP, za které se neposkytuje náhrada mzdy. Do absence se nezapočítává nemoc pracovníka zapříčiněná pracovním úrazem, za který odpovídá zaměstnavatel. Při neomluvené absenci zaniká nárok výplaty v hodnoceném měsíci.

V případě zkrácené pracovní doby a pracovního úvazku pod 6,5 hodin denně se nároková částka úměrně krátí (mimo přechodného zkrácení pracovní doby ze strany společnosti).

Pokud součet absence zaměstnance za hodnocené období (od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011) nepřesáhne 7 pracovních dnů, bude nevyplacená odměna doplacena ve výplatě za měsíc leden 2012. Nárok na doplatek vzniká v tomto případě maximálně do výše 3 nevyplacených měsíčních odměn.

Prémie bude vyplácena společně s výplatou za hodnocený měsíc.

6. Normy spotřeby práce

Změny norem spotřeby práce bude společnost vůči zaměstnancům uplatňovat pouze v případě, kdy dojde ke změně technických a technologických podmínek, organizace práce či postupu práce proti stanoveným podmínkám v uplatněných normách. Se změnami bude před uplatněním seznámen OS.

7. **Minimální mzda** - bude uplatněna podle příslušného nařízení vlády v platném znění.

8. Odměny před nástupem na dovolenou

Odměny budou vyplaceny v souladu se mzdovým předpisem, základní výše odměny činí **2 200,- Kč**. Odměny budou vyplaceny ve výplatním období měsíce června 2012.

Odměna je vázána na výši absence. Odměna nebude vyplacena při absenci převažující 12 dní během hodnoceného ročního období. Hodnoceným obdobím je období 11 měsíců od července roku předchozího do konce května roku následujícího. Za absenci se považují důležité překážky v práci § 191 a § 192 ZP, za které se neposkytuje náhrada mzdy. Při neomluvené absenci nárok na výplatu odměny zaniká.

9. Věrnostní a jubilejní odměny

Věrnostní a jubilejní odměny budou vyplaceny v souladu se mzdovým předpisem, základní výše činí:

POČET ZAPOČTENÝCH LET	ZÁKLADNÍ VÝŠE ODMĚNY
25 a více	6 100 Kč
20 a více	5 300 Kč
15 a více	4 450 Kč
10 a více	3 550 Kč
5 a více	2 750 Kč

Jubilejní odměny budou vyplaceny v souladu se mzdovým předpisem u příležitosti 50 let věku zaměstnance a prvního odchodu na starobní, plný invalidní či předčasný starobní důchod (Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, § 31), který přímo navazuje na skončení práce ve společnosti. Odměny budou vyplaceny ve výplatním období měsíce dosažení jubilea.

10. Příplatky

Měsíční výše příplatků jsou stanoveny pro plný fond pracovní doby (úměrně se krátí při skutečném nižším využití fondu pracovní doby, jejich výše se nezvyšuje při práci přesčas). Ve společnosti budou poskytovány tyto příplatky:

- **Směnové zvýhodnění** bude poskytováno v těchto výších:

dvousměnný režim	740 Kč/měsíc
třísměnný režim	1 400 Kč/měsíc
nepřetržitý režim	3 000 Kč/měsíc

Směnové zvýhodnění se neposkytuje při práci přesčas.

- **Příplatek za práci v odpolední směně**

ve výši 9,- Kč/hodinu práce v odpolední směně v období od 14.00 do 22.00 hod., pokud tato směna trvala alespoň 5 hodin a za tuto práci nebylo uplatněno směnové zvýhodnění.

- Příplatek za práci v noční směně

ve výši 17,- Kč/hodinu práce v odpolední směně v období od 22.00 do 06.00 hod., pokud tato směna trvala alespoň 5 hodin a za tuto práci nebylo uplatněno směnové zvýhodnění.

- Příplatek za práci v noci

ve výši 10% průměrného výdělku, nejméně 9,00 Kč/hodinu práce konané v období od 22.00 do 6.00 hodin, pokud není za tuto práci uplatněno směnové (mimořádné směnové) zvýhodnění. Příplatek za práci v noci připadající na pravidelný rozpis směn je součástí směnového zvýhodnění.

- Příplatek za práci o sobotách a nedělích

ve výši 10% průměrného výdělku, nejméně 10,00 Kč/hodinu práce v sobotu a v neděli, mimo přesunu směn za účelem napracování pracovního volna v rámci celého provozu. Příplatek za práci v sobotu a neděli připadající na pravidelný rozpis směn je součástí směnového zvýhodnění.

- Příplatek za práci přesčas

ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud nebylo za práci přesčas poskytnuto náhradní volno. Neposkytne-li společnost zaměstnanci náhradní volno v době do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o nároky vztahující se k přesčasové práci..

- Příplatek za vedení čety

ve výši 200 - 1 000 Kč/měsíc podle náročnosti vedení čety. Příplatek se poskytne na základě písemné dohody.

- Příplatek při zastupování

ve výši 200 - 1 000 Kč/měsíc podle náročnosti a rozsahu zastupování. Příplatek se poskytne na základě předem sepsaného pověření.

- Příplatek za činnost instruktora

při rekvalifikaci či zaškolování ve výši 200 - 1000 Kč/měsíc podle rozsahu a náročnosti činnosti instruktora. Příplatek se poskytne na základě písemné dohody.

11. Odměna za pracovní pohotovost

a) všeobecné podmínky

- pracovní pohotovost se sjednává písemně, pro držení pracovní pohotovosti platí, že zaměstnanec je kdykoli připraven v průběhu této doby nastoupit výkon práce na pracoviště
- pracovní pohotovost lze sjednat pouze na stejný druh práce, který je s pracovníkem sjednán v pracovní smlouvě. Rozsah pracovní pohotovosti není omezen.
- pohotovost lze držet výhradně na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele

b) při dohodnuté pracovní pohotovosti doma s připravením na nástup na pracoviště přísluší odměna ve výši:

- 10% průměrného výdělku, nejméně 7,50 Kč/hodinu pracovní pohotovost, min. 75,- Kč/den,
- 10% průměrného výdělku, nejméně 10,00 Kč/hodinu pracovní pohotovost, min. 100,- Kč/den při pracovní pohotovosti ve dnech pracovního volna a klidu a ve svátek.

V případě výkonu práce v době, na kterou je sjednána pracovní pohotovost, přísluší zaměstnanci mzda dle běžných pravidel pro její poskytování, přičemž výkon nad týdenní rozsah pracovní doby je prací přesčas. Její minimální výše odpovídá 1 hodině práce.

Za dobu výkonu práce během pracovní pohotovosti odměna za pracovní pohotovost nepřísluší.

K odměně za pracovní pohotovost se neposkytují další příplatky.

12. Mzda a náhrada mzdy za svátek

- Mzda za práci ve svátek

Svátek trvá 24 hodin, začíná v 0.00 hodin a končí ve 24.00 hodin téhož dne. 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 jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

- Náhrada mzdy za svátek připadající na pracovní den

Zaměstnanci s měsíční mzdou mají mzdu za svátky připadající na pracovní dny zahrnutu v měsíční mzdě. V případě nočního směnování je stanoveno příslušným pracovním kalendářem, kterou noční směnu zasahující do dne svátku zaměstnanec nepracuje z důvodu svátku a za kterou přísluší náhrada mzdy.

13. Mzda při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec převeden na práci, za níž přísluší nižší mzda z důvodu uvedených v § 41 ZP:

- ohrožení nemocí z povolání,
- uložení karanténního opatření,
- odvrácení živelné události či jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich následků

přísluší mu po dobu převedení (nejdéle však po dobu 12 po sobě následujících měsíců) k dosažené mzdě doplatek do průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

14. Prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou událost (porucha na strojním zařízení, v dodávce surovin a energií či jiné provozní příčiny) přesahující 15 minut a:

- a) převede-li ho společnost na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku,
- b) nepřevede-li ho společnost na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

O tom, zda zaměstnanec po dobu prostoje setrvá na pracovišti nebo bude na stanovenou dobu uvolněn z pracoviště, rozhoduje ředitel.

Mzda ani náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci:

- který nemůže pokračovat v práci z důvodů jím zaviněných,
- který odmítá bez vážných důvodů práci, na kterou je převeden,
- který bez prodlení neoznámí svému nadřízenému skutečnosti, pro které nemůže práci konat.

15. Přejížděná redukce pracovní doby

Vymezí-li ředitel v písemné dohodě s OS vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnanci přidělovat práci (§ 209 ZP odst. 2), bude zaměstnancům za neodpracovanou dobu vyplaceno 65 % průměrného výdělku.

16. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely bude stanoven v souladu se zákonem 262/2006 Sb. – Zákoníkem práce. Odměny poskytované za časové období kalendářního roku - rok, tj. roční odměny, odměny před dovolenou, věrnostní odměny a další roční odměny budou do základu pro výpočet průměrného výdělku započteny poměrnou částí 1/4 ve 4 po sobě následujících čtvrtletích počínaje čtvrtletím, ve kterém jsou tyto odměny vyplaceny.

17. Splatnost mezd

Mzdové požitky jsou zaměstnanci vypláceny bezhotovostně převodem na účet zaměstnance vedený u peněžního ústavu, a to připsáním na účet nejpozději 15. kalendářní den následujícího měsíce.

III. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ**1. Pracovní doba**

- Základní pracovní doba a přestávky v práci:

SMĚNOVÝ REŽIM	Délka směny v hod.		TÝDENNÍ FPD	PRŮM.MĚS. FPD
	celkem	z toho neplac. přestávka		
1, 2, 3 směnný režim	8	0,5	37,5 hodin	163 hodin
nepřetržitý 12 hod režim	12	1,0	36,7 hodin	160 hodin

Přechod na jiné než dohodnuté harmonogramy nepřetržitého režimu nebo změny již uplatněného nepřetržitého režimu jsou možné pouze se souhlasem OS.

V nepřetržitém směnovém režimu je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně tak, že v období 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích nepřekročí týdenní pracovní doba v průměru stanovený FPD.

- Základní začátky a konce pracovních směn:

ranní směna	6.00 - 14.00 hodin
odpolední směna	14.00 - 22.00 hodin
noční směna	22.00 - 6.00 hodin
12 hodinové cykly	6.00 - 18.00 hodin, 18.00 – 6.00 hodin
specifický okruh řídicích pracovníků	7.00 - 15.00 hodin

Jiné rozvržení pracovní doby, začátek a konec pracovní doby na jednotlivých pracovištích společnosti projedná ředitel s OS.

- Pružná pracovní doba

Společnost umožní využívat pružnou pracovní dobu v souladu s § 85 Zákoníku práce. Rozhodnutí je v pravomoci ředitele.

2. Dovolená na zotavenou

Dovolená na zotavenou se prodlužuje o jeden týden pro všechny zaměstnance podle § 213 odst. 1 Zákoníku práce.

- Celkový rozsah dovolené ve dnech:

DÉLKA SMĚNY	CELKEM DNŮ DOVOLENÉ PŘI ZÁKLADNÍM NÁROKU 4 + 1 TÝDEN
8 hodin	25 dnů
12 hodin	17 dnů

Při přechodu mezi směnovými režimy s různým FPD a různou výměrou dovolené ve dnech se vypočítá alikvotní výše dovolené z délky dovolené v příslušných režimech.

- Termíny celofiremní dovolené jsou stanoveny takto:

od 18. 07. do 29. 07. 2011 včetně (10 pracovních dnů),

od 27. 12. do 30. 12. 2011 včetně (4 pracovních dnů)

V případě provozní potřeby bude individuálně projednán jiný termín nástupu celofiremní dovolené, případně prodloužení celofiremní dovolené. Takto určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem; tato doba může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán. Dále se postupuje v souladu se ZP.

3. Zaměstnanost a rekvalifikace

Společnost bude dbát na přednostní zaměstnání vlastních zaměstnanců uvolňovaných z důvodů organizačních změn a na zaměstnání tuzemských pracovních sil. Žádosti o povolení k zaměstnání cizinců budou předem projednány s OS.

Při uvolňování zaměstnanců v produktivním věku z důvodů uvedených v § 52 písmeno. a) - c) ZP se společnost zavazuje nabídnout v rámci možností jiné vhodné zaměstnání ve společnosti včetně případné rekvalifikace, resp. pomoci při zprostředkování zaměstnání u jiného zaměstnavatele.

Organizační změny vedoucí k rozvázání pracovního poměru a způsob vypořádání se zaměstnanci předem projedná ředitel s OS, a to nejpozději do 20. dne příslušného měsíce. Obdobně bude postupováno i v případech, kdy je podle ZP zaměstnavatel povinen projednat s odborovým orgánem - např. výpovědi (§ 61 ZP), převedení na jinou práci (§ 41 ZP).

Zaměstnanec, který byl z důvodu organizačních změn, racionalizačních a podobných opatření převeden na jiné pracovní místo, bude odměňován podle MP pro odměňování zaměstnanců po dobu zapracování.

4. Odstupné

V případě ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, poskytne společnost zaměstnanci odstupné v souladu s § 67 ZP ve výši:

- trojnásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku v případě, že k ukončení pracovního poměru dojde dohodou k prvnímu kalendářnímu dni druhého měsíce po uvažovaném podání výpovědi
- čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku v případě, že k ukončení pracovního poměru dojde dohodou k prvnímu kalendářnímu dni měsíce po uvažovaném podání výpovědi

Zaměstnavatel poskytne vedle výše uvedené výše odstupného další odstupné ve výši

- jednonásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku v případě, že k ukončení pracovního poměru dojde u zaměstnance, jehož pracovní poměr ke společnosti trval nepřetržitě 20 – 24 let.
- dvojnásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku v případě, že k ukončení pracovního poměru dojde u zaměstnance, jehož pracovní poměr ke společnosti trval nepřetržitě 25 let a více.

Toto další odstupné se vztahuje na výpovědi podané po 1.7.2011.

V případě ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v §52 písm. e) – zdravotní důvody, nebo dohodou z týchž důvodů, poskytne společnost zaměstnanci odstupné v souladu s § 67 ZP ve výši jednoho násobku průměrného měsíčního hrubého výdělku.

5. Přesčasová práce jednotlivců

Práci přesčas lze nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody (§ 93 ZP). Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

V nepřetržitém směnovém režimu nesmí rozsah nařízené práce přesčas překročit 8 hodin v týdnu v průměru za období 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Práce přesčas nebude nařizována ženám od 23.00 do 5.00 hodin.

Práce přesčas nad 150 hodin ročně a 8 hodin týdně u jednotlivců je možno vykonávat v případě dohody společnosti se zaměstnancem při dodržení těchto podmínek:

- práce přesčas nad 150 hodin ročně nesmí být vykonávána na rizikových pracovištích,
- dohodnutá práce přesčas nesmí být vykonávána na pracovištích a při pracích, kde byla zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy nebo tam, kde by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy BOZP či s lékařským posudkem,
- zákaz je stanoven pro mladistvé, těhotné ženy a pro ženy a osamělé zaměstnance pečující o dítě mladší než 1 rok,
- celkový rozsah práce přesčas u jednotlivců nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně (416 hodin v roce),
- období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně činí 52 týdnů,
- výkon dohodnuté práce přesčas nesmí mít za následek zvýšení počtu neumístěných zaměstnanců ve stejné profesní kategorii,
- do počtu nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

6. Noční práce

Noční práci bude společnost sjednávat pouze při dodržení § 94 ZP a těchto dalších podmínek:

- noční práci mohou konat jen zaměstnanci starší 18 let,
- mezi směnami budou zabezpečeny zákonné přestávky (§ 88 ZP),
- během noční směny bude zabezpečen odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.
- v pravidelných i mimořádných nočních směnách bude zabezpečena mražená strava

7. Cestovní náhrady při pracovních cestách

Společnost bude uplatňovat cestovní náhrady podle platné organizační směrnice „Cestovní náhrady při pracovních cestách“.

8. Pracovní poměry na dobu určitou

Kromě případů stanovených § 39 odst. 3 ZP, lze pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnancem sjednat za těchto podmínek:

- celkový rozsah zkušební doby a pracovního poměru na dobu určitou nepřekročí 15 měsíců
- pracovní poměr na dobu určitou lze prodloužit maximálně 3x
- výjimky mohou tvořit pouze případy, jede-li o přijetí zaměstnance k náhradě za jiného zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti v práci (mateřská a rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc, uvolnění k výkonu veřejné funkce) a tam, kde je možno přesně ohraničit trvání určité práce, zakázky nebo konkrétního úkolu.

IV. OBLAST SOCIÁLNÍ

1. Péče o zdraví

• Rehabilitační péče

Společnost zajistí pro své zaměstnance preventivní rehabilitační péči v zařízení rehabilitačního střediska Olivětín v počtu 3 míst v trvání 1 týdne. Po dohodě s lékařem lze rehabilitaci provádět i v Broumově. V případě zvýšeného zájmu budou upřednostněni zaměstnanci s největším pohybovým zatížením. Tato preventivní rehabilitace bude organizována v mimopracovní době. Společnost uhradí náklady rehabilitace. V případě nutné rehabilitační léčby předepsané lékařem bude posuzována návštěva rehabilitačního zařízení Olivětín jako návštěva zdravotnického zařízení.

• Zdravotní péče

Společnost zajistí podmínky k provádění lékařských prohlídek (vstupních, periodických, preventivních, výstupních, zaměstnanců rizikových pracovišť a učňů) vztahujících se k pracovnímu poměru závodní zdravotní službou zdarma, pokud možno v pracovní době. Zaměstnanec je povinen tyto prohlídky, vztahující se k pracovnímu poměru, absolvovat u závodní zdravotní služby (závodního lékaře) v Broumově.

2. Závodní stravování

Společnost zabezpečí svým zaměstnancům, ženám na MD v mimo evidenčním stavu a důchodcům, bývalým zaměstnancům, kteří do odchodu do důchodu pracovali ve společnosti, stravování v závodních jídelnách.

Zaměstnanci společnosti se při zakoupení stravenek prokáží píchací kartou, nebo průkazem zaměstnance na stravování ve smluvních jídelnách společnosti, kde jim bude vyznačen počet zakoupených stravenek. Stravování bude zaměstnancům umožněno i v době jejich nemoci a omluvené nepřítomnosti v práci.

- Výše příspěvku na cenu oběda

Společnost bude přispívat dle předcházejícího bodu na cenu oběda v takové výši, aby cena stravenky pro zaměstnance nepřesáhla v období od 01.07.2011 do 30.6.2012 částku **30,- Kč**, pokud v tomto období nedojde ke změně daní a odvodů.

Společnost bude při stravování ve smluvních jídelnách společnosti přispívat důchodcům - bývalým zaměstnancům a matkám na MD podle předchozího bodu o 6,50 Kč méně, než činí cena stravenky pro zaměstnance v pracovním poměru.

Každá změna ceny oběda bude předem projednána s odborovými zástupci.

- Stravování při mimořádných akcích

Společnost poskytne zaměstnancům při mimořádných akcích (investiční akce, mimořádné údržbářské práce a opravy) v době dovolených nebo v době pracovního volna mraženou stravu za cenu shodnou s cenou zakoupené stravenky ve smluvních jídelnách společnosti.

Totéž platí i pro zaměstnance nepřetržitých režimů, jejichž ranní směna vychází na sobotu a neděli.

- Stravování při nočních směnách

Společnost poskytne zaměstnancům v pravidelných i mimořádných nočních směnách mraženou stravu zdarma. Zaměstnanec má nárok na 1 stravu na každou noční směnu v délce min. 5 hodin.

- Postup při zneužívání výhod

V případě zjištěného zneužití výhod stravování (prodej stravenek třetí osobě, zapůjčením píchací karty nebo průkazu na stravování jiné osobě a pod), bude zaměstnanci pozastaveno poskytování výhod závodního stravování na tři měsíce a vymáháno zaplacení plné ceny neoprávněně odebrané stravy.

3. Péče o děti zaměstnanců

- Příspěvek na dětskou rekreaci

Společnost bude v rámci péče o děti svých zaměstnanců přispívat na dětskou rekreaci v době zimních a letních prázdnin i na lyžařský výcvik v rámci učebních osnov škol, a to ve výši 75 % ceny poukazu tábora, maximálně do výše 1 150,- Kč, po předložení potvrzení pořádatelky organizace s uvedením termínu konání tábora, výše úhrady, bankovní spojení a jména zúčastněného dítěte. Příspěvek bude poskytnut dětem od 6 let do roku ukončení základní školní docházky nebo 4 ročníku víceletého gymnázia, maximálně do 16 let věku dosaženého v roce konání dětské rekreace.

V rámci kalendářního roku je možno přiznat příspěvek každému dítěti na 1 poukaz v době zimních prázdnin nebo lyžařského výcviku v rámci učebních osnov (pouze 1x v rámci základní školní docházky nebo víceletého gymnasia) a 1 poukaz v době letních prázdnin.

Uvolnění zaměstnanců k vedení táborů

S přihlédnutím k provozním možnostem uvolní společnost zaměstnance k organizaci a vedení táborů a sportovních soustředění pořádaných společenskými organizacemi, pokud se tito zaměstnanci celoročně věnují práci s mládeží. Požádá-li pořádající organizace nejméně 3 měsíce předem o uvolnění zaměstnance na vedení tábora, bude zaměstnanec uvolněn, nebrání-li tomu zvláště závažné provozní důvody. O uvolnění zaměstnance je společnost povinna písemně informovat pořádající organizaci nejméně 1 měsíc předem.

O příspěvek i uvolnění zaměstnance je nutno žádat výhradně před zahájením rekreace. Na později uplatněné žádosti nebude brán zřetel.

4. Životní jubilea

Při životním jubileu zaměstnance:

50 a 60 let věku a prvním odchodu do starobního, předčasného starobního či plného invalidního důchodu, bude zaměstnanci poskytnut věcný dar ve výši 250,- Kč. Podmínkou je minimálně 2 roky zaměstnání v hlavním pracovním poměru ve společnosti.

V pravomoci ředitele je poskytnutí věcného daru i při jiných zvláště významných událostech, a to maximálně ve výši 500,- Kč/1 případ.

V. BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ

1. Společnost vytvoří podmínky pro dodržování klidových přestávek na rizikových pracovištích dle NV č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
2. Společnost se zavazuje zorganizovat během 1. pololetí každého roku prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních společnosti v dohodě s OS.
3. Společnost se zavazuje odstraňovat běžné bezpečnostní závady nahlášené formou zápisu OS – zápisy jsou předávány řediteli, který zodpovídá za plnění dohodnutých termínů.
4. Při zjištění opakovaných nebo neodstraněných závad na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci si může OS vyžádat schůzku s jednateli společnosti.
5. Společnost bude poskytovat osobní ochranné pomůcky podle pracovního řádu.
6. Oblast bezpečnosti práce bude za OS kontrolována jmenovanou komisí, která má práva a povinnosti vyplývající ze ZP a platných předpisů BOZP.
7. Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytne společnost jednorázové odškodnění ve výši 20 000 Kč dítěti, které má po zemřelém nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění, manželu (manželce) zemřelého ve výši 20 000 Kč a v odůvodněných případech též rodičům zemřelého ve výši 20 000 Kč. Ve všech případech se jedná o částky vyplácené nad úroveň danou § 378 ZP.

Toto zvýšení společnost neposkytne nebo krátí maximálně do výše částky vymezené v § 378 ZP, pokud se zcela nebo částečně zproští odpovědnosti v souladu s § 367 ZP.

VI. VZTAHY ODBORŮ A ZAMĚSTNAVATELE

1. Uvolněnému funkcionáři OS společnost zajistí zaměstnání po ukončení jeho funkčního období v souladu s příslušnými předpisy.
2. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce, pro účast na odborových schůzích, konferencích, poskytne společnost placené volno (v rámci měsíční mzdy).

Jako žádost o uvolnění bude sloužit pozvánka potvrzená příslušným orgánem OS, jako doklad o účasti a délce jednání potvrzená propustka. Počet hodin v měsíci může dosáhnout 15 hodin u 1 zástupce úseku OS. OS dále 4x ročně svolává odborovou konferenci (nejvyšší orgán OS), z toho 2x ročně odpolední jednání, 2x ročně dopolední jednání (sobotní). Zvoleným funkcionářům OS bude umožněna účast na těchto jednáních a společnost jim poskytne placené volno na dobu nezbytně nutnou.

3. Společnost se zavazuje uhradit náklady vzniklé v souvislosti s činností OS v předem sjednaném rozsahu, pokud vzniknou v prostorách společnosti.
4. Společnost se zavazuje organizovat společná jednání s OS a informovat jej o představách ve snižování počtu zaměstnanců a řešení útlumových programů, zavádění nové techniky, nových výrob a dalších zásadních záměrech.
5. Na podnět zástupců OS budou minimálně 4 x ročně svolány schůzky s ředitelem k řešení připomínek a návrhů zaměstnanců. Ze schůzek budou pořizeny krátké zápisy.
6. Představitelé OS se zavazují nezneužít informací získaných při výkonu funkce.
7. Při plnění závazků této Kolektivní smlouvy ze strany společnosti se OS zavazuje, že nebude v průběhu platnosti smlouvy předkládat další požadavky nad sjednaný rámec a zaručí sociální smír ve společnosti.
8. OS se zavazuje podpořit úsilí vedení společnosti směřující ke splnění mimořádných nebo zpožděných zakázek, k realizaci racionalizačních a organizačních opatření směřujících ke zvýšení produktivity a kvality práce.

