

V souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, smluvní strany

Penny Market, s. r. o.

se sídlem Počernická 257, Radonice, PSČ 250 73,
zastoupená jednatelem společnosti **Martinem Peffkem a Klausem Schneiderem**
IČO: 64945880
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně jedné

a

1. Základní odborové organizace

Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy –

Asociace svobodných odborů ČR působící u Penny Market, spol. s r.o.
zastoupené předsedou Odborového svazu zemědělství a výživy – Asociace
svobodných odborů ČR, panem **Bohumírem Dufkem**
(dále jen „odborová organizace“)

2. Základní odborová organizace

Odborového svazu pracovníků obchodu

Penny Market, spol. s r. o. se sídlem Počernická 257, Radonice, PSČ 250 73
IČO: 71223932
působící u Penny Market, spol. s r.o.
zastoupena předsedou **Miroslavem Blahutou**
(dále jen „odborová organizace“)

u z a v í r a j í

tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

na období od 1. 1. 2011 do 31 .12. 2011

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a na všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva stanoví dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců a upravuje spolupráci smluvních stran.

Novým zaměstnancům vznikají nároky z této kolektivní smlouvy dnem vzniku jejich pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, pokud dále není v této smlouvě stanoveno jinak.

II. VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

Smluvní strany smlouvy mají shodný zájem na odborném a efektivním řízení a organizaci práce, stejně jako na spokojenosti všech členů pracovního kolektivu, vyplývající ze spravedlivého ocenění jejich práce v příznivých pracovních a životních podmínkách, a proto se zavazují respektovat a dodržovat následující ujednání.

A. Smluvní strany se zavazují:

1)

Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace vyplývající z obecně závazných právních předpisů a případné rozpory vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.

2)

Vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace a před konečným rozhodnutím vždy přihlížet ke stanovisku druhé smluvní strany. Zároveň se smluvní strany dohodly, že veškeré spory budou přednostně řešit v rámci dvoustranných jednání s cílem najít oboustranně přijatelné řešení bez účasti třetích stran.

3)

Nepřipustit žádný projev diskriminace v pracovněprávních vztazích, ať přímé či nepřímé, a to z kteréhokoliv z důvodů stanovených v § 14 odst. 2 a v § 16 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

4)

Dojde-li v průběhu účinnosti této kolektivní smlouvy k jejímu porušování jednou ze smluvních stran, má smluvní strana, která se o porušení dozvěděla, právo požadovat na straně porušující odstranění tohoto stavu. Za tímto účelem vyzve smluvní strana, která zjistila porušování ustanovení této kolektivní smlouvy, porušující stranu k jednání ohledně odstranění závadného stavu.

5)

V případech zaměstnavatelem navrženého okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 zákoníku práce (dále jen ZP) odborový orgán v souladu s § 61 ZP poskytne své stanovisko nejdéle do konce pracovní doby následujícího pracovního dne. Tím není dotčeno právo zaměstnavatele znemožnit přístup na pracoviště zaměstnanci, jemuž bylo předáno okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 ZP.

B. Zaměstnavatel se zavazuje

1)

Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiná peněžní plnění a plnění peněžní hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2)

Nepostihovat jakýmkoli způsobem nebo jakkoli znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

3)

Poskytnout voleným funkcionářům odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, v rozsahu nezbytně nutném k výkonu činnosti zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů ve smyslu § 203 ZP. Tato činnost je posuzována jako jiný úkon v obecném zájmu.

4)

Umožnit funkcionářům odborové organizace a svazovým inspektorům bezpečnosti práce, po předchozím projednání s odpovědným zástupcem zaměstnavatele, plnění odborových úkolů ve smyslu § 322 ZP.

5)

Vytvořit podle svých provozních možností odborové organizaci pro řádný výkon její činnosti podmínky v souladu s § 277 ZP.

6)

Poskytnout vhodný prostor na všech provozních jednotkách zaměstnavatele (např. formou nástěnky) pro informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a funkcionáři odborových organizací (povinnost odborové organizace informovat zaměstnance na všech pracovištích vyplývá z ustanovení § 276 odst. 5 ZP).

7)

Nebránit a respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a zakládání odborových organizací.

8)

Postupovat v souladu s § 61 odst. 2 zákoníku práce, kdy členové orgánu odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí nebo konferencí, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté, požívají ochrany při výpovědi a okamžitém zrušení pracovního poměru. Seznam členů výboru odborových organizací bude uložen u zaměstnavatele. Za předání a včasnou informovanost zaměstnavatele o změnách odpovídá odborová organizace. V případě změny osob ve výboru předá pověřený člen bezodkladně zaměstnavateli aktualizovaný seznam.

9)

Informovat písemně odborovou organizaci nejméně v 30ti denním předstihu o záměru hromadného propouštění ve smyslu ustanovení § 62 zákoníku práce v platném znění.

10)

V souladu s § 287 odst. 1 informovat zástupce odborové organizace a projednávat s nimi problematiku nejméně v rozsahu vymezeném v § 287 ZP a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

11)

Společně s odborovou organizací seznámit se zněním této kolektivní smlouvy všechny zaměstnance.

12)

Seznámit s touto kolektivní smlouvou a jejími přílohami všechny nově nastupující zaměstnance.

13)

Provádět bezúplatně výběr členských příspěvků formou srážky ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali písemný souhlas. Originál tohoto souhlasu bude odborovou organizací zaměstnavateli předán. Současně se zaměstnavatel zavazuje předávat měsíční přehled o provedených srážkách určenému zástupci odborové organizace. Sražené částky členských příspěvků převádět vždy do konce následujícího měsíce na účet odborové organizace.

14)

Respektovat právo odborových orgánů organizací na informace, projednání a spolurozhodování v pracovněprávních vztazích a zavazuje se své povinnosti tomuto právu odpovídající plnit nejméně v rozsahu stanoveném zákoníkem práce.

Zaměstnavatel se dále zavazuje:

a) na pravidelných schůzkách s výborem odborové organizace informovat o

- zamýšlených strukturálních změnách nebo organizačních opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 odst. 2 až 5 ZP;
- hospodářských výsledcích za uplynulý hospodářský rok, o své perspektivě a o zásadních otázkách dalšího rozvoje;
- nově sjednaných pracovních poměrech a seznámit je s případy rozvázání pracovního poměru (mimo výpovědi a okamžitá zrušení ze strany zaměstnavatele) vždy do 15. kalendářního dne po uplynutí čtvrtletí;
- přijatých opatřeních na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- programu sociálních služeb pro zaměstnance;
- stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, seznamuje s vydanými interními organizačními pokyny a příkazy, které se dotýkají zaměstnanců na prodejnách;
- pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele;
- dalších opatřeních, která mohou mít zásadní vliv na vzájemné vztahy smluvních stran.

b) na pravidelných schůzkách s výborem odborové organizace projednat

- vždy po vydání výroční zprávy svou ekonomickou situaci za uplynulý hospodářský rok;

- nástin opatření ke zlepšování pracovních a souvisejících podmínek;
- při změně pravidla odměňování systém hodnocení, školení a vzdělávání zaměstnanců;
- bez zbytečného průtahu změny organizace práce od úrovně hospodářského střediska výše a další opatření dle ust. § 287 ZP;
- pravidelně výši požadované škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a další otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákoníkem práce;
- plány dovolených – vždy do 31. 3. daného roku;
- úpravu pracovní doby, začátek a konec pracovní doby, rozvrh pracovních směn;
- nařízení práce ve dnech pracovního klidu u zaměstnanců, kteří nepracují v režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

Výše uvedené informace bude zaměstnavatel poskytovat na základě písemné výzvy výboru odborové organizace ve lhůtě přiměřené pro získání příslušné informace. Pro vyjasnění případných nejasností se za přiměřenou lhůtu považuje doba 20ti dnů.

C. Odborové organizace se zavazují

1)

Členové odborové organizace budou veškerou vnitroodborovou činnost vykonávat především mimo pracovní dobu tak, aby nebyl narušen provoz prodejen nebo logistického centra zaměstnavatele, s výjimkou těch, které vyžadují spoluúčast zaměstnavatele.

2)

Průběžně informovat zaměstnavatele o termínech a výsledku svých jednání týkajících se zájmů zaměstnavatele i zájmů zaměstnanců, popř. o svých iniciativách v tomto směru; umožnit jednatelům společnosti (či jejich zástupci) účast na těchto jednáních, především k projednání záležitostí zaměstnavatele vyplývajících ze zákoníku práce. V odůvodněných případech na žádost zaměstnavatele předseda výboru odborové organizace svolá společnou schůzi i v mimořádném termínu.

3)

Zajistit, aby členové výboru odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli nebo dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního nebo služebního tajemství, nebo k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

4)

Nerozšiřovat mezi spoluzaměstnanci nebo členy odborové organizace informace a materiály společnosti, pokud k tomu nebyl dán zástupcem společnosti výslovný souhlas.

5)

Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresování celého kolektivu na dobrých hospodářských výsledcích a jméně zaměstnavatele.

6)

Pozitivně působit na zaměstnance při dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci, zejména dodržování návodů a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních prostředků.

7)

Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků této kolektivní smlouvy.

III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

A. Základní ujednání

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

1)

Pracovní poměr

a) Zaměstnavatel uzavře nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu. Písemná pracovní smlouva bude uzavírána i se zaměstnanci, kteří jsou přijímáni na kratší pracovní poměr než je 1 měsíc. K datu vzniku pracovního poměru seznámí zaměstnavatel zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.

b) Zaměstnavatel zajistí, aby se všichni zaměstnanci podrobili před vznikem pracovního poměru vstupní lékařské prohlídce a v průběhu pracovního poměru pravidelným periodickým prohlídkám podle vnitřního předpisu. Periodické prohlídky hradí zaměstnavatel. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel zaměstnanci při trvání pracovního poměru po uplynutí zkušební doby, a to spolu se mzdou zaměstnance za měsíc následující po měsíci, ve kterém skončila zkušební doba.

c) Každý zaměstnanec má právo ucházet se o vhodné volné pracovní místo u zaměstnavatele v rozsahu svého vzdělání a praxe ještě před tím, než bude toto nabídnuto novému zaměstnanci.

d) Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům v rámci dosaženého stupně vzdělání a v souladu s jejich pracovním zařazením rozšiřování odborných znalostí s cílem zabezpečit jejich odborný růst v souladu s potřebami zaměstnavatele i zaměstnanců a poskytovat jim příslušné pracovní úlevy a hmotné zabezpečení v souladu s § 227 - § 235 ZP.

2)

Pracovní doba

a) Pracovní doba je stanovena v rozsahu 40 hodin týdně, na pracovištích s dvousměnným provozem 38,75 hod. týdně. Do pracovní doby se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech v souladu s platnou právní úpravou.

b) Na prodejnách zaměstnavatele je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

c) Vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se řídí platným zákoníkem práce.

d) Zaměstnavatel vytváří podmínky pro sjednávání kratší než stanovené týdenní pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, požádá-li o to zaměstnanec a dovolují-li to jeho provozní podmínky.

3)

Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel povede evidenci pracovní doby u všech zaměstnanců v pracovním poměru včetně struktury odpracovaných hodin práce přesčas, pracovní pohotovosti, noční práce, práce v neděli a ve svátek. Zaměstnanci bude vždy na konci měsíce na vyžádání vydána kopie docházkového listu včetně salda dosud nekompenzovaných odpracovaných hodin přesčasové práce.

4)

Přestávky v práci

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým zaměstnancům musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Pokud pracovní směna přesáhne 10 hodin vč. jedné přestávky, poskytne se další přestávka v rozsahu nejméně 30 minut. Přestávku na jídlo a oddech nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby.

5)

Práce přesčas

Rozsah nařízené přesčasové práce u jednotlivého zaměstnance se řídí dle platného ZP. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

6)

Dovolená

a) Dovolena v kalendářním roce **2011** činí pro všechny zaměstnance 5 týdnů. Při sestavení plánu dovolených zaměstnavatel přihlédne k oprávněným zájmům zaměstnanců a podle svých pracovních možností umožní čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec mohl v letních měsících vyčerpat dva týdny souvislé dovolené podle předem odsouhlaseného plánu dovolených.

b) Zaměstnavatel může zaměstnancům, kteří pečují o vlastní děti mladší 15ti let poskytnout na jejich žádost a doporučení odborovou organizací dodatečně k jejich dovolené 2 týdny neplaceného volna v době hlavních školních prázdnin. Jsou-li u zaměstnavatele zaměstnání oba rodiče, může tento požadavek předložit pouze jeden z nich.

Požadavek však zaměstnanec musí vznést nejméně 3 měsíce před plánovaným neplaceným volnem. Část zdravotního pojistného za období, kdy zaměstnanec nepracoval, hradí zaměstnanec po písemné dohodě o srážkách formou srážky ze mzdy. Odmítnutí žádosti zaměstnance odůvodněné provozními důvody zaměstnavatele nebude žádná ze stran považovat za porušení kolektivní smlouvy.

7)

Překážky na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnavatele se řídí zákoníkem práce v platném znění.

8)

Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

Nároky zaměstnanců na pracovní volno při překážkách v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se rozšiřují nad rámec vyplývající z příslušného ustanovení ZP (§ 191) a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. takto:

- a) při vlastní svatbě celkově na 3 dny,
- b) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce,
- c) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance na 1 den a 1 den na odvoz manželky či družky z porodnice
- d) při úmrtí manžela, manželky, registrovaného partnera, druhá, družky nebo dítěte zaměstnance – celkem 4 dny,
- e) při stěhování v rámci obce na nezbytně nutnou dobu, do jiné obce 2 dny.

IV. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1)

Stravování

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v každé pracovní směně. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v pracovním poměru příspěvek na stravování ve výši Kč 30,--, a to ve formě peněžního (dotace na teplé jídlo) nebo nepeněžního plnění (stravenky) dle svého uvážení. Pokud bude poskytováno nepeněžní plnění, bude nominální hodnota stravenky ve výši Kč 55,--. Za předpokladu, že to provoz zaměstnavatele dovoluje, umožní zaměstnavatel závodní stravování formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se rozumí nepřetržitý výkon práce nejméně v rozsahu 4,5 hodiny. Zaměstnanci přísluší nárok na příspěvek na stravování pouze za každou odpracovanou směnu. V případech, kdy pracovní směna dosáhne 11 hodin bez přestávek v práci na jídlo a oddech, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci druhý příspěvek ve výši Kč 30,-- ve formě uvedené výše.
- b) Zaměstnanci nemají nárok na příspěvek na stravování v době neomluvené i omluvené absence (dovolená, nemoc, mateřská dovolená aj.).
- c) V den pracovní cesty, na níž vyslal zaměstnance zaměstnavatel, příspěvek na stravování zaměstnanci nenáleží. Zaměstnanci v takovém případě náleží stravné dle zákoníku práce.

2)

Sociální výpomoc

Zaměstnavatel může rozhodnout o poskytnutí sociální výpomoci a její výši v těchto případech:

- a) zaměstnancům nebo nejbližším pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, kteří se dostali do nezaviněné tíživé sociální situace, může být zaměstnavatelem na jejich žádost poskytnuta nenávratná sociální výpomoc až do výše 5.000,-- Kč.
- b) zaměstnanci nebo nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech (např. havárie, živelná pohroma, náhlé úmrtí, ztráta zdravotní způsobilosti k práci nebo dlouhodobá nemoc) může zaměstnavatel poskytnout nenávratnou sociální výpomoc až do výše 10.000,-- Kč na konkrétní událost.

3)

Příspěvek na penzijní pojištění nebo životní pojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či u jeho předchůdce)

v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 12 měsíců a má sjednáno penzijní pojištění nebo životní pojištění, měsíční příspěvek ve výši 200,-- Kč, pokud o to zaměstnanec požádá.

4)

Odměny při výročí

Pracovní výročí

Při pracovním výročí 5 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli obdrží zaměstnanec peněžítý dar ve výši 2.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o.

Při pracovním výročí 10 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli obdrží zaměstnanec peněžítý dar ve výši 2.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o. a věcný dar ve výši 3.500,-- Kč.

Při pracovním výročí 15 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli obdrží zaměstnanec peněžítý dar ve výši 2.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o. a věcný dar ve výši 4.000,-- Kč.

Při pracovním výročí 20 let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli obdrží zaměstnanec peněžítý dar ve výši 2.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o. a věcný dar ve výši 5.000,-- Kč.

Věcný dar musí být zaměstnanci zdaněn v plné jeho výši, a to v nejbližší mzdové uzávěrce po předání věcného daru zaměstnanci.

Výročí sleduje personální oddělení. Peněžítý dar prostřednictvím peněžních poukázek je vyplácen v měsíci následujícím po dosažení jubilea nebo nejpozději společně s předáním hodnotného věcného daru v posledním měsíci čtvrtletí, ve kterém bylo dosaženo jubilea. Seznamy jubilantů s pracovním výročím 10 a více let zveřejňuje personální oddělení v časopise pro zaměstnance 1x za čtvrtletí.

Pro účely posouzení vzniku nároku na odměnu dle tohoto ustanovení se do odpracovaných let pro zaměstnavatele nezapočítává doba, po kterou čerpá zaměstnanec rodičovskou dovolenou.

5)

Odchod do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je u něj (či jeho právního předchůdce) v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let, při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod peněžítý dar ve výši Kč 5.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o.. Odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který měl za posledních 12 měsíců neomluvenou absenci nebo porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a byl proto písemně napomínán. Odměnu nemůže zaměstnanec obdržet 2 x (např. při vzniku nároku na invalidní důchod a poté při vzniku na starobní důchod).

6)

Příspěvek na Vánoce

Zaměstnavatel poskytne u příležitosti svátků vánočních zaměstnancům další sociální výhody formou peněžního plnění ve výši 1.000,-- Kč prostřednictvím peněžních poukázek na nákup v prodejnách společnosti Penny Market s.r.o. na jednoho zaměstnance za předpokladu splnění následujících podmínek:

- 1) Délka zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele musí být k 31.10.2011 nejméně 6 měsíců.
- 2) Zaměstnavatel poskytne peněžní poukázky zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovního poměru (nikoli dohod konaných mimo pracovní poměr).
- 3) Zaměstnavatel poskytne peněžní poukázky těm zaměstnancům, kteří se minimálně 6 měsíců z roku 2011 podíleli na hospodářských výsledcích společnosti, tzn. nečerpali mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a nebyli práceneschopní déle než 4 měsíce v roce 2011, a jsou i nadále v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Tento příspěvek náleží i zaměstnancům, kteří jsou v pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu, pokud splňují výše uvedené podmínky 1 a 2.

V. MZDOVÁ ČÁST

1)

Základní zásady odměňování

- a) Mzda se zaměstnancům poskytuje za podmínek stanovených ZP, touto kolektivní smlouvou, pracovní nebo jinou smlouvou.
- b) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.
- c) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- d) Mzda poskytovaná zaměstnancům nesmí být nižší než nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené nařízením vlády č. 567/2006 Sb.
- e) Zaměstnanci jsou na základě sjednaného druhu vykonávané práce v pracovní smlouvě odměňováni podle této kolektivní smlouvy, jejíž součástí je vnitřní mzdový předpis. Smluvní mzda bude sjednána písemně v pracovní smlouvě.
- f) Minimální výše mzdy za plnou odpracovanou dobu nesmí být nižší než úroveň zaručené mzdy pro příslušný tarifní stupeň.
- g) Mzda zaměstnance nesmí být nižší než souhrn minimální mzdy za odpracovanou dobu a příplatků povinných a příplatků sjednaných v kolektivní smlouvě, propočtených podle odpracované doby.
- h) V případě růstu životních nákladů o více než 5 % vyjádřených poměrem ke srovnatelnému ročnímu předcházejícímu období (míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen), oficiálně publikovaným Českým statistickým úřadem, a po vyhodnocení úrovně produktivity práce, zahájí smluvní strany jednání o možnostech zvýšení mezd zaměstnanců Penny Market s.r.o.

2)

Pravidla odměňování zaměstnanců Penny Market s.r.o.

Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů, formy a složky mzdy, výše mzdových tarifů a mzdových příplatků, kritéria pro poskytování pohyblivých složek mzdy a případných jiných nadtarifních složek jsou obsaženy ve Vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele, který je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy a tvoří její přílohu č.1.

3)

Mzda při výkonu jiné práce je poskytována v souladu s platným zákoníkem práce a v souladu s dalšími platnými obecně závaznými právními předpisy.

4)

Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy je poskytována v souladu s platným zákoníkem práce a v souladu s dalšími platnými obecně závaznými právními předpisy.

5)

Průměrný výdělek

Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku pro pracovněprávní účely je dáno dle platného ZP. Bude-li zjišťován průměrný výdělek pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, bude rozhodné období stanoveno dle platného ZP.

VI.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Obě smluvní strany se zavazují podílet se v rozsahu svých práv a povinností vyplývajících z obecně závazných právních předpisů a této kolektivní smlouvy na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

A. Zaměstnavatel se zavazuje

a) Přijímat a plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých pracovních úrazů.

b) Projednat s odborovou organizací s poškozeným způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance, a to do 30 dnů ode dne, kde se o úrazu dozvěděl.

c) Poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP), mycí, čistící a desinfekční prostředky v rozsahu stanoveném vnitřní směrnici zaměstnavatele. Směrnice a Seznam pro poskytování OOPP je součástí interních směrnic zaměstnavatele, je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy a tvoří její přílohu č. 2.

d) Poskytovat zaměstnancům, kteří si zajišťují praní, čištění a údržbu pracovního oblečení na svůj náklad buď prací prášky v množství, které s dostatečnou rezervou pokryje potřebu praní, nebo příspěvek na čistící prostředky formou poukázky na nákup těchto prostředků v prodejnách zaměstnavatele v hodnotě 600,-- Kč a to vždy po 12ti měsících po sobě jdoucích, resp. v hodnotě 300,-- Kč po 6ti měsících po sobě jdoucích, za předpokladu, že po této době a před uplynutím 12 měsíců nedojde k ukončení pracovního poměru zaměstnance.

Zaměstnanec musí prokázat využití výše uvedených poukázek na údržbu, praní a čištění OOPP. V opačném případě nárok na tyto poukázky zaměstnanec ztrácí a je povinen uvedenou částku vrátit. Výše uvedené platí v případě, že zaměstnavatel nezajistí údržbu, praní a čištění OOPP centrálně a na vlastní náklady.

e) Poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje v rozsahu a za podmínek stanovených platným zákoníkem práce. Ochranné nápoje lze konzumovat pouze v prostorách určených zaměstnavatelem, vnitřní směrnici nebo určených příslušným vedoucím.

f) V souladu s § 106 odst. 4 písm. i) ZP využít právo provést u zaměstnance zkoušku při důvodném podezření z použití alkoholu nebo požití omamných látek. Pravidla provedení této zkoušky stanoví zaměstnavatel ve vnitřní směrnici.

g) V případech, kdy došlo ze strany zaměstnance k nezaviněnému pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání a kdy povaha zranění nebo nemoci z povolání vyžaduje hospitalizaci delší než jeden týden, uhradí zaměstnavatel částku nadstandardní péče v nemocničním zařízení ve výši 100,-- Kč/den, kterou zaměstnavatel poskytne maximálně po dobu 6 měsíců.

h) Informovat odborovou organizaci a zpřístupnit jejím zástupcům doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o přijetí opatření ke snížení působení rizik na zaměstnance. V závislosti na tom bude zaměstnavatel informovat odborovou organizaci o výběru a zajištění odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik.

B. Odborové organizace se zavazují

a) Podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť a zařízení z hlediska bezpečnosti a hygieny práce a prevence pracovních úrazů.

b) Zprostředkovat bezplatně metodickou a odbornou pomoc zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce.

c) Poskytovat zaměstnavateli bezplatně další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce po dobu platnosti této kolektivní smlouvy a za podmínky plnění všech dohodnutých závazků.

VII. PRACOVNÍ CESTY

1)

Zaměstnavatel se zavazuje nevysílat zaměstnance na pracovní cestu, pokud v tom zaměstnanci brání překážka podle pracovněprávních předpisů.

2)

Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu osmi hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

3)

Zaměstnanci, který je vyslán na tuzemskou pracovní cestu a přísluší mu stravné, zaměstnavatel poskytne stravné dle § 163 odst. 2 ZP.

4)

Bude-li na pracovní cestě zaměstnance zabezpečeno částečné stravování charakteru

snídaně, oběda či večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, bude stravné kráceno v souladu s § 163 odst. 2 ZP.

5)

Při pracovních cestách do zahraničí se zaměstnavatel zavazuje uhradit za zaměstnance zdravotní a úrazové pojištění do zahraničí. Zaměstnavatel se zavazuje nést veškeré náklady spojené se zdravotním ošetřením, léčením, transportem zaměstnance, případně

jeho úmrtím v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pokud k úmrtí dojde na pracovní cestě. Tuto povinnost má zaměstnavatel v rozsahu a v poměru, za který bude za takový pracovní úraz odpovídat podle obecně závazných právních předpisů.

6)

Při vyslání zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí bude mu poskytnuto stravné dle § 170 ZP.

VIII. ŘEŠENÍ SPORŮ a STÍŽNOSTÍ

1)

Zaměstnanec nebo zaměstnanci mohou podat stížnost, pokud jsou jejich pracovněprávní, mzdové či jiné nároky nespokojivě řešeny nebo neřešeny.

2)

Stížnost zaměstnanec podává u svého nejbližší nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním projednáním a požádá-li zaměstnanec příslušnou odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovou stížnost neprodleně projednat. Osobou pověřenou k těmto jednáním je za zaměstnavatele vedoucí personálního útvaru nebo jím pověřený zástupce.

3)

Smluvní strany se zavazují zvolit jiný než výše uvedený způsob řešení stížností (např. ustavením smírčí komise) teprve po jeho neúspěšném vyčerpání.

IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1)

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1.1.2011 do 31.12.2011 s účinností od 1.1.2011 a nabývá platnosti podpisem smluvních stran.

2)

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci této kolektivní smlouvy informovat a o zamýšlené změně subjektů nejdéle do 30 dnů písemně vyznat druhou smluvní stranu.

3)

Změnu nebo dodatek k této kolektivní smlouvě je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to výhradně písemnou formou.

4)

Pokud dojde v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností v ní obsažených, zavazují se obě smluvní strany řešit vzniklou situaci dodatkem této smlouvy.

5)

Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu jedné ze smluvních stran na změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy bez zbytečného odkladu od jeho obdržení, nejpozději však do 10 dnů od obdržení návrhu od smluvní strany.

6)

Smluvní strany zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy.

7)

Zaměstnavatel připraví technické podmínky pro to, aby odborová organizace seznámila zaměstnance společnosti se zněním této kolektivní smlouvy do 15 dnů po jejím podpisu (toto ustanovení se týká i případných změn kolektivní smlouvy).

8)

Kontrola této kolektivní smlouvy bude prováděna pololetně na společném jednání smluvních stran.

9)

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její přílohy:

č. 1 Vnitřní mzdový předpis:

- a) odměňování zaměstnanců prodejen
- b) odměňování zaměstnanců logistických center

č. 2 Směrnice a Seznam pro poskytování OOPP

- a) zaměstnancům prodejen
- b) zaměstnancům logistických center

10)

Tato kolektivní smlouva je podepsána v 6 stejnopisech s platností originálu. Každá ze smluvních stran obdrží 2 stejnopisy.

V Radonicích dne 04.01.2011

Martin Peffek
jednatel společnosti
Penny Market s.r.o.

Bohumír Dufek
předseda Odborového svazu pracovníků
zemědělství a výživy – Asociace
svobodných odborů ČR

Klaus Schneider
jednatel společnosti
Penny Market s.r.o.

Miroslav Blahuta
předseda základní organizace
Odborového svazu pracovníků obchodu