

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 11/2014

Z obsahu:

**Na pomoc kolektivnímu vyjednávání
pro rok 2015**



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

opět se blíží závěr roku, což je období přípravy kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání. Jako každým rokem chceme tímto číslem Agrosbulletinu dát těm odborovým funkcionářům, kteří dosud nemají velké zkušenosti v této oblasti odborové práce, určitý metodický návod jak ke kolektivnímu vyjednávání a kolektivní smlouvě přistupovat.

V první řadě je zapotřebí, aby obě smluvní strany kolektivního vyjednávání byly vědomy, že **kolektivní smlouvy jsou významným pramenem práva a že závazky a nároky, které obsahují, rozšiřují okruh práv vyplývajících pro zaměstnance z pracovního vztahu.** To znamená, že práva v pracovním procesu nemůžeme hledat jen v zákoníku práce a v prováděcích předpisech, ale i v kolektivních smlouvách.

Ustanovení § 22 zákoníku práce o tom, že kolektivní smlouvy mohou uzavírat se zaměstnavateli pouze odborové organizace, je již zažitým právem odborů. Důležité je také poměrně nové ustanovení (od 1.1. 2012) § 286 zákoníku práce, které vymezuje za jakých podmínek má odborová organizace oprávnění působit u zaměstnavatele a kolektivně vyjednat. Toto oprávnění má odborová organizace tehdy, jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavateli splnění těchto podmínek oznámí. A právo kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu kolektivní smlouvy jednou smluvní stranou (nejlépe odborovou organizací) druhé smluvní straně. Nárok předkládající strany na odpovídající reakci druhé strany je podložený zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V § 8 tohoto zákona je uvedeno, že adresát návrhu kolektivní smlouvy je **povinen na něj písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů** (není-li dohodnuta jiná doba) a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijal. Aby tato odpověď byla podkladem pro další vyjednávání, musí též uvést důvody, pro které s určitými dílčími návrhy nesouhlasí a eventuálně předložit vlastní protinávrhy.

Stejný paragraf tohoto zákona rovněž stanoví povinnost obou smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Takovou součinností jsou například dílčí konzultace, osobní jednání zástupců smluvních stran nebo poskytnutí určitých údajů, a to zejména ze strany zaměstnavatele odborové

straně (např. o mzdovém vývoji, ekonomické situaci zaměstnavatele a předpokladu dalšího vývoje).

Může se také stát, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, což často v praxi způsobuje problémy zejména ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání a kolektivní smlouvě. Zákoník práce v § 24 odst. 2 jednoznačně stanoví, že „působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, přičemž odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak“.

Z toho vyplývá, že návrh kolektivní smlouvy, který budou předkládat odbory, musí být společným návrhem všech zúčastněných odborových organizací. Stejně tak, při reakci na odpověď zaměstnavatele, musí se spolu dohodnout všechny zúčastněné odborové organizace. Kolektivní smlouva, která by byla přijata při porušení těchto pravidel, byla by neplatná.

V případech, kdy se odborové organizace na společném postupu pro kolektivní vyjednávání nedohodnou a není ani mezi nimi a zaměstnavatelem ujednán jiný postup pro kolektivní vyjednávání, může být kolektivní vyjednávání zablokováno na neomezeně dlouhou dobu. Zaměstnavatel nemůže v takovém případě uzavřít kolektivní smlouvu pouze s některou či některými odborovými organizacemi. Proto by měly mít odborové organizace na paměti práva zaměstnanců, které zastupují, a měly by se v jejich zájmu snažit vzájemnou dohodu uzavřít.

V úvodu k metodické pomůcce pro kolektivní vyjednávání jsme považovali za prospěšné upozornit na některé zásady kolektivního vyjednávání, které, jak vyplývá z dlouholetých zkušeností, nejsou vždy plně respektovány.

Upozorňujeme, že uvedený vzor podnikové kolektivní smlouvy je dosti obsáhlý, protože využívá většiny možností, které mohou být předmětem kolektivního vyjednávání. Bude však jen na každé základní organizaci, aby si z tohoto vzoru vybrala jen to, co odpovídá jejím konkrétním podmínkám, situaci a prioritám.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

VZOR PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Zaměstnavatel
(název, adresa, IČ)

zastoupený
(jméno a příjmení, funkce oprávněného zástupce zaměstnavatele)

a

Odborová organizace
(přesný název, sídlo)

zastoupená
(jméno a příjmení, funkce v odborové organizaci)

uzavírají

podnikovou kolektivní smlouvu

na
(rok nebo jinak určené období)

O B S A H

I.	Předmět smlouvy a rozsah platnosti	str. 1
II.	Spolupráce smluvních stran.....	str. 1
III.	Pracovněprávní vztahy	str. 5
IV.	Odměňování za práci.....	str. 20
V.	Péče o zaměstnance	str. 27
VI.	Cestovní náhrady	str. 29
VII.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	str. 31
VIII.	Závěrečná ustanovení	str. 34

I. Předmět smlouvy a rozsah platnosti

Článek 1

Tato kolektivní smlouva upravuje především práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Upravuje také vzájemnou spolupráci smluvních stran a jejich práva a povinnosti.

Článek 2

Smlouva je závazná pro smluvní strany a jejich případné právní nástupce a pro všechny osoby, které jsou v pracovním, obdobném nebo učebním poměru k zaměstnavateli.

II. Spolupráce smluvních stran

Článek 3

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) Zajistit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností a v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
(§ 277 zákoníku práce)
- b) Zajistit členům odborového orgánu přístup k pracovněprávním předpisům, předpisům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatním interním předpisům zaměstnavatele
(s případným umožněním vstupu do vnitřní sítě zaměstnavatele s přístupovým právem k daným předpisům)
- c) Zajistit se souhlasem zaměstnance úhradu odborových členských příspěvků srážkou ze mzdy. Pověřeným odborovým funkcionářům poskytovat potřebné informace nezbytné pro ověření výše odborových členských příspěvků, a to se souhlasem zaměstnance.
- d) Poskytovat členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku. Výkon této činnosti je jiným úkonem v obecném zájmu.

(§ 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce)

- e) Poskytovat zaměstnancům k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích a sjezdech pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku. Výkon této činnosti je jiným úkonem v obecném zájmu.

(podle § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce je právní nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy)

- f) Poskytovat zaměstnancům k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

(§ 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce)

- g) Zajistit funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu (dále jen „OS“) přístup na všechna pracoviště zaměstnavatele za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností po předchozím oznámení takové návštěvy zaměstnavateli.

- h) Přizvávat zástupce odborové organizace (nebo na požádání odborové organizace umožnit účast jejích funkcionářů) na jednání hospodářského vedení, která se týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců.

(větším počtem zaměstnanců se pro účely kolektivní smlouvy může rozumět situace, kdy se konkrétní záležitost týká tří a více zaměstnanců)

- i) **Informovat** písemně odborovou organizaci zejména o

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- v otázkách, které jsou podle § 280 zákoníku práce předmětem projednání,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

- BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů,
(§ 279 odst. 1 zákoníku práce)
- sjednaných nových pracovních poměrů,
(§ 38 odst. 3 zákoníku práce)
- rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání,
(§ 61 odst. 5 zákoníku práce)
- vývoji mezd a platů, průměrné mzdy (platu) a jejich jednotlivých složkách, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin.
(§ 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce s tím, že taková informace může také obsahovat údaje o mzdových nákladech celkem, výši ostatních osobních nákladů, objemu mezd vyplacených za práci přesčas, objemu mezd vyplacených na smluvní platy, objemu vyplacených tarifních mezd, průměrném evidenčním počtu zaměstnanců, počtu zaměstnanců odměňovaných smluvními platy a stavu nemocnosti zaměstnanců)
- o své převažující činnosti označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE)
(pro účely závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně - § 279 odst. 1, písm. c)

Členové odborové organizace a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu § 276 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Odborová organizace má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy, a to ve lhůtě přiměřené.
(v podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat lhůty pro poskytnutí jednotlivých informací)

j) Projednávat s odborovou organizací zejména

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo podle § 300 ZP,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- změny organizace práce,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných

záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod činnosti zaměstnavatele podle § 338 odst. 2 až § 344 ZP,
- BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106, § 108 ZP a v zákoně č. 309/2006 Sb.,
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.

(§ 287 a § 280 ZP)

Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Odborová organizace je povinna vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

(V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat způsob tohoto informování a rozsah úhrady nákladů na toto informování zaměstnavatelem.)

k) **Respektovat právo spolurozhodování** s odborovou organizací ve všech případech stanovených v zákoníku práce a ostatních právních předpisech a dále spolurozhodovat s odborovou organizací:

- o sociálním fondu nebo prostředcích vynakládaných zaměstnavatelem na podnikovou společenskou spotřebu a o užití fondu (prostředků vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu) v jednotlivých případech,
- o výběru zaměstnanců, kterým bude podle podmínek stanovených v této kolektivní smlouvě poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na léčebné rehabilitaci,

- při vydávání těchto vnitřních předpisů zaměstnavatele (např. vnitřních předpisů, v nichž jsou řešena práva zaměstnanců na mzdu a cestovné náhrady, včetně podmínek pro poskytování těchto plnění),
- při využívání agenturního zaměstnávání.

Článek 4

Odborová organizace se zavazuje:

- a) Informovat bez zbytečného odkladu vedení zaměstnavatele o připravovaných nebo navrhovaných vnitroodborových opatřeních, která souvisí se vzájemnou spoluprací.
- b) Umožnit účast zástupců zaměstnavatele na jednáních odborové organizace týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců a dále v případech, kdy o takovou účast zaměstnavatel požádá.
- c) Zachovávat mlčenlivost ve smyslu § 276 odst. 3 a 4 zákoníku práce.
- d) Působit k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z této kolektivní smlouvy (případně z příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně, pokud se na zaměstnavatele vztahuje).

III.

Pracovněprávní vztahy

Článek 5

Pracovní podmínky

- a) Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým zajistí pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a ženám také s ohledem na jejich mateřské povinnosti.
- b) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

- c) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.
- d) Zaměstnavatel je povinen zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle zákona o zaměstnanosti, přednostně obsazovat místa uvedená v seznamu volných pracovních míst vyhrazených pro občany se změněnou pracovní schopností především svými zaměstnanci, u nichž nastala změna pracovní schopnosti.
- e) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství a všichni zaměstnanci, kteří budou provádět rizikové práce, byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanci podrobili vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy v případech stanovených orgány státní zdravotní správy. Totéž platí pro výkon činností vymezených zvláštními předpisy. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejících s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby. Zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Zdravotní prohlídky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel.
- f) Zaměstnavatel je povinen uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu ve smyslu § 34 ZP či jinou smlouvu, ve které písemně dohodne vedle náležitostí uvedených v § 34 ZP další podmínky, na kterých mají účastníci smlouvy zájem.
- (Připomínáme, že již v roce 2011 byla zavedena povinnost sjednat písemně také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. i***

dohody o provedení práce. Nebudou-li tyto dohody uzavřeny písemně, budou neplatné, což je v souladu i s novým občanským zákoníkem.)

g) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

- jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, jeli fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- nárok na délku dovolené na zotavenou, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
- stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,
- údaj o kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků této kolektivní smlouvy.

h) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem až na dobu 3 roky a tato doba může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Nově je možné uzavírat pracovní poměry na dobu určitou opakovaně v případě, jsou-li u zaměstnavatele pro to dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

K tomu je zapotřebí písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, která bude obsahovat náležitosti dle § 39 odst. 4 ZP.

(V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.)

Článek 6 **Pracovní doba**

a) Stanovení pracovní doby

- pracovní doba se stanoví pro všechny zaměstnance na 40 hodin týdně s dále uvedenými výjimkami,
- pro zaměstnance vykonávající práce pravidelně ve dvousměnném provozu se pracovní doba stanoví na 38,75 hodiny týdně,
- pro zaměstnance vykonávající práce pravidelně v třisměnném nebo nepřetržitém provozu se pracovní doba stanoví na 37,5 hodiny týdně,
- zaměstnancům vykonávajícím práce na těchto rizikových pracovištích se pracovní doba stanoví na hodin týdně.

V podnikové kolektivní smlouvě je třeba uvést jaká týdenní pracovní doba je u zaměstnavatele stanovena, případně lze dohodnout další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.

b) Rozvržení pracovní doby

- pracovní doba na pracovištích je rozvržena rovnoměrně.

O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětítýdenního pracovního týdne.

- pracovní doba na pracovištích je rozvržena nerovnoměrně na (např. čtyřtýdenní období, období 26 týdnů, příp. 52 týdnů),

(Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období stanovit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.)

V obou případech platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

- zvláštním druhem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je konto pracovní doby. Konto pracovní doby se zavádí od pro pracoviště Vyrovnávací období činí týdnů (*maximálně 52 týdnů*), (*Konto pracovní doby smí u zaměstnavatele zavést jen kolektivní smlouva. Vnitřní předpis lze pro konto pracovní doby použít pouze v případě, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.*)
- v zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací uplatňovat pružnou pracovní dobu. Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.

c) Přestávky v práci

- zaměstnancům bude poskytnuta přestávka na jídlo a oddech takto:
 - zaměstnancům v ranní směně od hodin do hodin ,
 - zaměstnancům v odpolední směně od hodin do hodin,
 - zaměstnancům v noční směně od hodin do hodin
- zaměstnancům na pracovištích (pracoviště, kde výkon práce nelze zastavit) bude poskytnuta přestávka na jídlo a oddech formou střídání tak, aby zaměstnanci bylo umožněno vyčerpat přestávku nejpozději po šesti hodinách nepřetržitého výkonu práce

Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

d) Bezpečnostní přestávky

- zaměstnancům profese (uvede se název) se poskytne bezpečnostní přestávka v délce (uvede se počet minut) vždy po (počet hodin výkonu práce),

Bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby.

e) Osobní očišta

- zaměstnancům, při jejichž práci dochází ke zvlášť silnému znečištění, bude část doby potřebná k osobní očištění po skončení práce započítávána do pracovní doby.

Z doby potřebné k osobní očištění po skončení práce se u profesí započítává u každé směny doba minut do pracovní doby.

Článek 7

Práce přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu.

- a) Práce přesčas (nařízená i dohodnutá) nepřekročí u jednotlivých zaměstnanců (např. 100 hodin ročně).

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený výše pouze na základě dohody se zaměstnancem.

- b) Celkový rozsah práce přesčas (dohodnuté i nařízené) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýš 26 týdnů po sobě jdoucích.

V kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 8

Noční práce

- a) Noční práce je práce konaná v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou.
- b) Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích **v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1.**
- c) Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu

tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle dvacet šest týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(§ 94 odst. 1)

- d) Noční práci nesmí konat mladiství, s výjimkou podle § 245 odst.1 ZP.
- e) Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně to platí o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí.
- f) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem
 - před zařazením na noční práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

Článek 9

Pracovní pohotovost

- a) Pracovní pohotovost může být se zaměstnancem dohodnuta nejvýše v rozsahu hodin týdně, ale nejvýše hodin ročně. Dohoda o rozsahu a bližších podmínkách pracovní pohotovosti bude se zaměstnancem uzavírána v písemné formě a budou v ní vymezeny zejména podmínky dopravy na pracoviště a výše cestovních náhrad.
- b) Odměňování pracovní pohotovosti je řešeno ve mzdové části této kolektivní smlouvy.
- c) Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- d) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

Článek 10

Dovolená na zotavenou

- a) Výměra dovolené se prodlužuje o (např. jeden týden) všem zaměstnancům nad výměru stanovenou v § 213 odst. 1 zákoníku práce.
- b) Hromadné čerpání dovolené se stanoví na dobu od do
(Zaměstnavatel může určit hromadné čerpání dovolené jen v dohodě s odborovou organizací, a jen tehdy, je-li to nezbytné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny.)
- c) Dodatková dovolená se poskytne za podmínek a v rozsahu stanoveném v § 215 zákoníku práce.
- d) Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání nejméně dvou dnů.

Pro účely další dovolené je stanoveno období s nižší potřebou práce na období od do

(Okruh zaměstnanců, kteří na další dovolenou mají nárok, lze zpřesnit v podnikové kolektivní smlouvě.)

- e) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců.

Článek 11

Překážky v práci na straně zaměstnance

Právo na pracovní volno, případně právo na náhradu mzdy při takovém pracovním volnu, náleží zaměstnanci v následujících případech:

- a) Důležitá osobní překážka v práci – pracovní neschopnost a karanténa

Zaměstnanci po dobu prvních **14** kalendářních dnů pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény náleží náhrada mzdy podle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která po zvýšení na základě této kolektivní smlouvy činí:

- po dobu prvních tří pracovních dnů pracovní neschopnosti nebo karantény ve výši (např. 50 % průměrného výdělku),
- od 4. pracovního dne pracovní neschopnosti nebo karantény ve výši (např. 70 % průměrného výdělku).

(Za první tři kalendářní dny náhrada mzdy stále nenáleží, v kolektivní smlouvě je však možné se dohodnout jinak.)

b) Jiné důležité osobní překážky v práci

Zaměstnanec má právo na pracovní volno, případně náhradu mzdy, ve výši průměrného výdělku při překážkách v práci vymezených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Právo na pracovní volno a případnou náhradu mzdy po **zvýšení na základě této kolektivní smlouvy činí:**

1. Vyšetření nebo ošetření

- Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbliže bydliště nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle předchozího odstavce.

2. Lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se v rámci závodní preventivní péče podrobil prohlídce,

vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Náhrada mzdy je upravena v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na **tři dny** na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na jeden den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

- **čtyři dny** při úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- jeden den k účasti na pohřbu sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

8. Doprovod

- Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zřízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
 - s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízeného pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **20 pracovních dnů** v kalendářním roce.

7. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

8. Přestěhování

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny, se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Náhrada mzdy nenáleží, pokud ke stěhování zaměstnance dojde poté, co byla doručena výpověď zaměstnavatele či zaměstnance z pracovního poměru, nebo poté, co byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

9. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

10. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 10 dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.

11. Péče o dítě

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu (např. jednoho pracovního dne za čtvrtletí) se poskytne všem zaměstnancům, kteří pečují alespoň o jedno dítě do skončení povinné školní docházky, k vyřízení dávek státní sociální podpory, jiných sociálních dávek, k vyřízení potřebných náležitostí v souvislosti s docházkou dítěte do školních a předškolních zařízení.

c) Překážky z důvodu obecného zájmu – výkon odborové funkce, činnost pro odborovou organizaci, účast na školení pořádaném odborovou organizací nebo OS

1. Výkon funkce zástupce zaměstnanců

V souladu s § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci

- předsedovi odborové organizace na (plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, na x hodin týdně, měsíčně atd.)
- jinému členu orgánu jednajícího jménem odborové organizace na (na x hodin měsíčně atd.)

2. Další odborová činnost

V souladu s § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku na refundaci

- delegátům sjezdu OS na dobu konání sjezdu OS,
- delegátům nejvyššího orgánu OS jednajícího mezi sjezdy OS na dobu konání jednání tohoto orgánu, nejvýše dva pracovní dny ročně,
- členům Předsednictva a Ústředního výboru OS a Revizní komise OS k účasti na jednání těchto orgánů, a to nejvýšepracovních dnů ročně,
- k účasti na jednání oblastních porad OS jednomu pověřenému zástupci odborové organizace nejvýše pracovní dny ročně,
- členům orgánu jednajícího jménem odborové organizace (např. 5 hodin měsíčně)

3. Účast na školení pořádaném odborovou organizací nebo OS

V souladu s § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací nebo OS, a to v rozsahu pěti pracovních dnů ročně. Termíny školení se odborová organizace zavazuje zaměstnavateli sdělit vždy nejméně (např. pět dnů) předem s tím, že při výběru účastníků bude respektovat provozní potřeby zaměstnavatele.

d) Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce

Zaměstnanci, který se účastní na základě písemné dohody se zaměstnavatelem uzavřené podle § 234 zákoníku práce školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, náleží pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:

- po dobu nezbytně nutnou k účasti na vyučování, výuce nebo školení, včetně dopravy tam a zpět, která zasahuje do rozvržené pracovní doby,
- tři pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- šest pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria nebo státní zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou,
- 15 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce,
- 45 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.

Článek 12

Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu prostoje a přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy

Zaměstnanci, který nebyl převeden na jinou práci v důsledku

- a) prostoje nebo
- b) nepříznivých povětrnostních vlivů,

náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(Zákoník práce stanoví pro prostož nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku a pro nepříznivé povětrnostní vlivy 60 % průměrného výdělku, nevyšše však 100 % průměrného výdělku.)

Článek 13

Ukončení pracovního poměru

a) Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru **minimální** odstupné :

- *trval-li pracovní poměr méně než 1 rok ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku,*
- *trval-li více než 1 rok a méně než 2 roky ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku,*
- *trval-li více než 2 roky ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.*

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

b) Zvýšení odstupného vzhledem k délce trvání pracovního poměru

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP se oproti výši stanovené zákoníkem práce zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru:

- více než pět let, o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku,
- více než 10 let, o dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- více než 15 let, o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

(Případně lze se dohodnout na zvýšení částky odstupného již při trvání pracovního poměru po kratší dobu trvání pracovního poměru.)

c) Zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní lhůty

Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní lhůty dvou měsíců, bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní lhůty o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.

IV. Odměňování za práci

Článek 14 Základní zásady

- a) Zásady odměňování zaměstnanců dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání či stanovení podnikového mzdového systému.
- b) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
- c) Tarifní stupeň se vždy sjednává nebo stanovuje písemně před výkonem práce v pracovní smlouvě (nebo v jiné smlouvě), kolektivní smlouvě (případně v dohodách o její změně) či vnitřním předpisu.

Článek 15 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

Článek 16 Zařazování zaměstnanců

- a) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

- b) Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně (tarifního stupně 1 až 7 u dělnických pracovních činností, tarifního stupně 1 až 12 u technickohospodářských, provozních a administrativních funkcí) je podnikový katalog odvozený od Katalogu prací podle povolání a stupňů vydaného pod gescí MPSV ČR v r. 1996.

Článek 17

Mzdový systém

Mzdový systém zaměstnavatele zahrnuje:

- a) tarifní systém sestávající z jedné nebo více tarifních stupnic se mzdovými tarify,
- b) základní mzdové formy s tím, že bude upřednostňována časová a úkolová forma mzdy,
- c) příplatky ke mzdě,
- d) ostatní mzdové složky (např. odměny, prémie) včetně zásad pro jejich přiznávání upravuje zaměstnavatel svým vnitřním předpisem, který bude předem projednán s odborovou organizací (*a bude přílohou této kolektivní smlouvy*).

Článek 18

Tarifní mzda

Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu práce odpovídajícího převážně sjednanému druhu práce.

Článek 19

Stupnice minimálních mzdových tarifů

Výše mzdových tarifů v jednotlivých stupních je minimální a vychází ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů podle hledisek uvedených v článku 16 této kolektivní smlouvy. Uvedené mzdové tarify nesmí obsahovat mzdové příplatky ani jiné složky mzdy.

Tarifní stupeň	Hodinový mzdový tarif	Měsíční mzdový tarif
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.

Uvedená tarifní stupnice je sjednána pro 40 hodinový pracovní týden.
(při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby se výše minimálních hodinových mzdových tarifů úměrně upraví).

*(V případě, že zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací uplatní odlišnou tarifní stupnici s nižším nebo vyšším počtem tarifních stupňů, nejnižší stupeň musí svojí hodnotou odpovídat nejméně hodnotě prvního tarifního stupně stanoveného nařízením vlády č. 204/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění. **Hodnota prvního tarifního stupně činí od 1. 1. 2015 9200 Kč za měsíc a 55,00 za hodinu.**)*

Článek 20 Smluvní mzda

Se zaměstnanci, kteří svými znalostmi a výkonností dosahují velmi dobrých pracovních výsledků a jsou na svém pracovišti uznávanými odborníky, lze sjednat výši základní mzdy individuálně (smluvně) vyšší mimo stupnici mzdových tarifů.

Článek 21 Mzdové příplatky

- a) příplatek za práci přesčas

Za každou hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši % jeho průměrného výdělku. Jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší za každou takto odpracovanou hodinu příplatek ve výši % průměrného výdělku. Příplatek náleží, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

U nepravidelně rozvržené pracovní doby se pracovním dnem rozumí den stanovený v rozvrhu pracovních směn.

(V ZP je dána zaměstnavateli možnost sjednat se zaměstnancem jeho mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Současně musí být dohodnut rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto – nejvýše však v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. U vedoucích zaměstnanců pak v mezích celkového rozsahu práce přesčas. V těchto případech pak dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno za práci přesčas nepřísluší.

Takovéto ustanovení by nemělo být do kolektivní smlouvy zařazeno! Jedná se pouze o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je však zapotřebí, aby odborová organizace i zaměstnanci byli o tomto ustanovení informováni.)

b) příplatek za práci ve svátek

Za každou hodinu práce ve svátek přísluší zaměstnanci odměňovanému v hodinových mzdových tarifech dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek % průměrného výdělku (*nejméně však 100 % průměrného výdělku*).

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

c) příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování stanoví vláda nařízením č. 567/2006 Sb., v platném znění.

Výše příplatku činí Kč/hod.

(Minimální výše příplatku stanovená nařízením vlády činí 10 % částky minimální mzdy, jejíž sazba v hodinovém vyjádření nyní činí 55,00 Kč.)

d) příplatek za noční práci

Zaměstnancům, kteří pracují v noci, tj. v době od 22.00 do 6.00 hod., poskytne zaměstnavatel za každou hodinu práce v této době příplatek ve výši % průměrného výdělku (příp. Kč/hod.).

(Opět upozornění: Zákoník práce dává možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení tohoto příplatku individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dříve toto bylo možné stanovit pouze v kolektivní smlouvě.)

e) příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši % průměrného výdělku.

(Minimální výše příplatku stanovená zákoníkem práce činí 10 % průměrného výdělku.)

(Pro tento příplatek platí stejné upozornění jako u příplatku za noční práci.)

f) příplatek za práci v odpoledních směnách

Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední (druhé) směně, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši Kč/hod. Práci v odpolední směně se rozumí práce v době od do hodin.

g) příplatek za práci v dělených směnách

Za práci v dělených směnách náleží zaměstnanci příplatek ve výši Kč (např. 40 Kč) za každou odpracovanou směnu. Dělenou směnou se rozumí směna, kdy přerušování práce trvá alespoň 2 hodiny.

h) příplatek za práci ve výškách

Za práci ve výšce bez pracovních plošin nad 5 metrů přísluší zaměstnanci příplatek ve výši Kč/hod. Při použití pracovní plošiny při této práci náleží příplatek ve výši Kč/hod.

(Se stoupající výškou by měla stoupat i výše příplatku.)

V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout případně další příplatky.

Článek 22

Mzda při dohodnutém dočasném převedení na jinou práci

Zaměstnanec, který byl v důsledku nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele v trvání nejvýše po sobě jdoucích dnů převeden na základě písemné dohody na jinou, méně placenou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, náleží k dosažené mzdě doplatek do průměrného výdělku zaměstnance před takovým převedením.

Článek 23

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracovní dobu a mimo pracoviště náleží zaměstnanci za každou 1 hodinu pohotovosti v pracovní dny odměna nejméně ve výši % mzdového tarifu a ve dnech pracovního klidu a ve svátek nejméně ve výši % mzdového tarifu. Minimální odměna za pracovní pohotovost činí Kč, a jde-li o den pracovního klidu Kč za kalendářní den.

Článek 24

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Při uplatnění konta pracovní doby bude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat za jednotlivé kalendářní měsíce vyrovnávacího období, které tato kolektivní smlouva vymezuje na období týdnů po sobě jdoucích, minimální mzdu ve výši % průměrného výdělku zaměstnance.

(Zákoník práce stanoví minimální měsíční mzdu při uplatnění konta pracovní doby ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance a při uplatnění postupu podle § 86 odst. 4 zákoníku práce pak minimální měsíční mzda nesmí být nižší než 85 % průměrného výdělku zaměstnance.)

Rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku je předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Článek 25

Další mzdové složky

- a) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům prémie podle prémiového řádu, který vydá v dohodě s odborovou organizací.
- b) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům odměny při příležitosti významných životních nebo pracovních výročí (50 let věku, první odchod do starobního nebo invalidního důchodu apod.), a to:
- za podmínek
 - (např. podle výkonu práce zaměstnance)
 - ve výši
- c) Ve výplatě za měsíc listopad běžného roku zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci 13. mzdu. Tato mzda náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v době od 1. 1. do 30. 11., a činí Kč. Uvedená částka se krátí poměrně za neodpracovanou dobu v uvedeném období. Při krácení se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru.

Článek 26

Růst průměrné mzdy

- a) Průměrná mzda zaměstnanců vypočtená z objemu mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů a skutečného průměrného evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané po vyloučení vyplacených mezd zaměstnanců, s nimiž byl sjednán smluvní plat, vzroste v roce proti roku minimálně o %.
- (Při sjednávání kolektivní smlouvy na delší časové období je nutné tuto otázku vyčlenit např. do přílohy kolektivní smlouvy a současně vymezit, že tento závazek se uzavírá pouze pro rok 2015 a bude o něm každoročně nově vyjednáváno.)*
- b) Při růstu produktivity práce z v roce proti roku vzroste za každé % růstu produktivity práce z na zaměstnance průměrný výdělek o % .

Článek 27

Splatnost mzdy, termín výplaty mzdy a způsob a místo výplaty mzdy

- a) Mzda je splatná vždy za kalendářní měsíc ve výplatním termínu v následujícím kalendářním měsíci. Termín výplaty mzdy se stanoví vždy den (např. 10. den) následujícího kalendářního měsíce, s tím, že pokud termín výplaty připadne na sobotu, neděli nebo svátek, vyplácí se mzda v nejbližší předchozí pracovní den.

- b) Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti.

Pokud je mzda na základě *dohody se zaměstnancem* vyplácena na jeho účet u peněžního ústavu, zavazuje se zaměstnavatel, že zaměstnanec bude mít mzdu na svém účtu v den shora stanoveného výplatního termínu.

Článek 28

Normy spotřeby práce

- a) Pro odměňování zaměstnanců na pracovištích (pro profese) jsou používány normy spotřeby práce, které jsou obsaženy v příloze č. této kolektivní smlouvy.
- b) Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů podle článku 19 této kolektivní smlouvy a při změně těchto tarifů je třeba je upravit o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním.
- c) Zaměstnavatel se zavazuje přizvat zástupce odborové organizace k veškerým měřením, která jsou podkladem pro stanovení norem spotřeby práce.

V.

Péče o zaměstnance

Článek 29

Sociální fond

- a) Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit sociální fond a vést jeho prostředky odděleně na samostatném účtu. Sociální fond bude zaměstnavatel dotovat základním přidělem ve výši Kč za příslušný kalendářní rok, přičemž přiděl do fondu bude poskytnut v termínu
- b) Do tohoto fondu bude poukázán nad výše uvedený přiděl i zůstatek finančních prostředků ze sociálního fondu z předchozích let i splátky všech půjček od zaměstnanců (i bývalých) poskytovaných ze sociálního fondu.
- c) Rozpočet sociálního fondu tvoří přílohu této kolektivní smlouvy. Odborová organizace má spolurozhodovací právo při rozhodování o užití fondu v jednotlivých případech. Bližší podmínky pro užití fondu jsou stanoveny v zásadách užití sociálního fondu, které tvoří přílohu této kolektivní smlouvy.

- d) Pokud zaměstnavatel nevytvoří sociální fond, specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst. 2, písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Článek 30

Závodní stravování

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům ve všech směnách, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu, závodní stravování, a to

- a) ve vlastní závodní kuchyni s tím, že zaměstnanec zaplatí pouze hodnotu surovin potřebných k přípravě jídla sníženou o příspěvek ze sociálního fondu. Cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo tak bude činit Kč.
- b) jiným subjektem, kdy zaměstnavatel bude na cenu stravenky přispívat
-ze svých daňově uznatelných nákladů na jednu stravenku Kč a
-ze sociálního fondu na jednu stravenku Kč.
Cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo tak bude činit Kč.

Článek 31

Doplňkové penzijní spoření

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat ze svých prostředků na doplňkové penzijní spoření (dřívější penzijní připojištění) se státním příspěvkem zaměstnancům, kteří toto spoření uzavřeli a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto připojištění nejméně v částce Kč měsíčně, a to Kč měsíčně.

Článek 32

Životní pojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat ze svých prostředků na životní pojištění zaměstnancům, kteří uzavřeli soukromé životní pojištění za podmínky, že výplata pojistného plnění je možná až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení 60 let věku, a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto pojištění nejméně v částce Kč měsíčně, a to Kč měsíčně.
(případně vázat na délku pracovního poměru u zaměstnavatele)

Článek 33 **Rehabilitační pobyty**

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit Kč z ceny rehabilitačních pobytů pro své zaměstnance v počtu poukazů.
(v kolektivní smlouvě lze též dohodnout poskytování příspěvku zaměstnavatele na lázeňskou a léčebnou péči)

Článek 34 **Rekreace**

Rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky bude zabezpečována následovně:

Článek 35 **Zlepšení pracovního prostředí**

Zaměstnavatel se zavazuje přispět ke zlepšení pracovního prostředí realizací následujících opatření:

- a) *např. provést rekonstrukci sociálního zařízení v objektu*
- b) *např. vybudovat*

Článek 36 **Důchodci – bývalí zaměstnanci**

Zaměstnavatel se zavazuje, že plnění a výhody plynoucí z článku této kolektivní smlouvy uplatní i na důchodce – bývalé zaměstnance.

VI. **Cestovní náhrady**

Článek 37 **Nárok na cestovní výdaje**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhrady cestovních výdajů, které mu vzniknou při:

- pracovní cestě,
- cestě mimo místo pravidelného pracoviště,
- cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn,
- přeložení,
- přijetí do zaměstnání,
- výkonu práce v zahraničí,
- dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli.

Článek 38

Krácení stravného

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, může zaměstnavatel za každé uvedené jídlo stravné krátit o hodnotu

- % stravného (např. 50 %), trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
(ZP stanoví možnost krácení stravného až o 70 %)
- % stravného (např. 25 %), trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
(ZP stanoví možnost krácení stravného až o 35 %)
- % stravného (např. 15 %), trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
(Z/ stanoví možnost krácení stravného až o 25 %)

(Podle ZP je vyžadováno, aby zaměstnavatel v podnikatelské sféře stanovil rozsah krácení, které může činit 1 % až 70 %. Volba je na zaměstnavateli. Pokud však zaměstnavatel míru snížení nesjedná nebo nestanoví, bude muset snížit stravné o maximální hodnotu stanovenou v zákoníku práce pro zaměstnavatele ve státní a příspěvkové sféře jako povinnou.)

Článek 39

Krácení zahraničního stravného

Bude-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, zahraniční stravné mu bude poskytováno bez krácení.

(Pro krácení zahraničního stravného platí podle novely ZP totéž, co bylo uvedeno u tuzemského stravného.)

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 40

Spolupráce zaměstnavatele s odborovým orgánem

Zaměstnavatel se zavazuje pravidelně, nejméně však dvakrát ročně, projednávat s odborovou organizací stav ochrany zdraví v pracovním procesu, jednak na základě zhodnocení rizik ohrožení zdraví na všech pracovištích, ale také další zlepšování pracovních podmínek a zařízení pro zaměstnance.

Odborová organizace bude spolupracovat při výběru zaměstnanců pro organizování první pomoci, přivolání lékařské pomoci, hasičů, policie a evakuaci zaměstnanců. Podobně i při výběru zaměstnanců odborně způsobilých k prevenci rizik na pracovištích.

Svazovým orgánům v rámci respektování jejich práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP dle zákoníku práce a Stanov OSPZV-ASO ČR zaměstnavatel:

- a) umožní v pracovní době přístup na pracoviště za podmínky dodržení předpisů, které s provozem souvisí,
- b) poskytne veškeré informace týkající se BOZP, včetně záznamů o pracovních úrazech a nemocech z povolání a návrhů na jejich odškodnění,
- c) přizve na podnět odborové organizace externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí a uhradí přiměřené náklady s tím spojené,
- d) poskytne pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost a pro jejich školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy,
- e) nebude postihovat pověřené zástupce příslušného odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti,
- f) k šetření vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání přizve zaměstnavatel příslušného zástupce odborové organizace,
- g) zaměstnavatel v případě smrtelného pracovního úrazu zajistí ihned ohlášení úrazu příslušnému svazovému inspektoru BOZP (resp. oblastnímu pracovníkovi) a SZDS Praha a do 30 dnů zašle vlastní zprávu o výsledku šetření včetně návrhu na odškodnění.

Článek 41

Opatření k zajištění bezpečné práce a uspokojivého pracovního prostředí

- a) Zaměstnavatel kvalifikovaně posoudí všechna pracovní rizika v organizaci, pracovní úrazovost, nemoci z povolání, pracovní prostředí apod., a to nejen z hlediska předpisů BOZP, ale i podle nejnovějších poznatků vědy a techniky a seznámí všechny zaměstnance s těmito riziky.
- b) Zaměstnavatel provede konkrétní technická opatření vedoucí k bezpečnému výkonu práce a k optimálnímu pracovnímu prostředí.
- c) Zaměstnavatel zajistí snížení vystavení zaměstnanců rizikovým faktorům pracovního prostředí, a to zkrácením doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, např. přestávky při expozici hlukem, vibracemi, nadměrným teplem, chladem, prachem, chemickými látkami apod.
- d) Zaměstnavatel hradí náklady se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 101 odst. 6 ZP). Tyto náklady nesmějí být přímo nebo nepřímo přenášeny na zaměstnance.

Článek 42

Pracovní podmínky žen a mladistvých

Zaměstnavatel bude přísně dodržovat podmínky pro zaměstnávání žen a mladistvých, dle směrnic zpracuje vlastní seznam prací zakázaných ženám a mladistvým podle konkrétních podmínek a projedná jej s odborovou organizací.

Článek 43

Poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů

Zaměstnavatel poskytne vhodné funkční osobní ochranné pracovní prostředky na základě kvalifikovaného posouzení pracovních rizik u jednotlivých profesí a dle pravidel poskytování OOPP. Pro poskytování OOPP vypracuje vlastní seznam, který vydá v dohodě s odborovou organizací. Součástí tohoto seznamu bude také přehled poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Tento seznam bude tvořit přílohu kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel poskytne zdarma dostatek kvalitní pitné vody na každém pracovišti. V prostředí, kde jsou pracovníci vystaveni nadměrnému chladu, resp. teplu, bude poskytovat ochranné nápoje dle příslušného nařízení vlády.

Článek 44

Odškodňování pracovního úrazu a zmírnění následků pracovního úrazu

Zaměstnavatel poskytne dítěti, které má po zemřelém nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění, manželu (manželce) zemřelého, v odůvodněných případech též rodičům zemřelého, při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jednorázové odškodnění navýšené o částku Kč (*např. 20 tis. Kč*) nad úroveň částek stanovených zákonem.

Pro zvýšení sociální jistoty zaměstnanců je zaměstnavatel povinen, pokud bude zaměstnanci přiznáno zdravotní postižení v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či jiného poškození zdraví z práce, zaměstnat jej na vhodném místě.

Článek 45

Pravidelné prověrky BOZP

Pravidelně, nejméně jedenkrát v roce, bude zaměstnavatel organizovat ve spolupráci a za účasti odborové organizace prověrky bezpečnosti práce a požární ochrany. Zjištěné závady bude důsledně odstraňovat.

Článek 46

Odborové orgány a oblast BOZP

- a) Inspekce BOZP odborového svazu provede bezplatnou preventivní prohlídku stavu BOZP na pracovišti zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel může kdykoliv požádat o bezplatnou odbornou pomoc ve všech otázkách ochrany zdraví v pracovním procesu.
- c) Odborový svaz bude účasten šetření příčin vzniku poškození zdraví pracovním úrazem, nemocí z povolání a pomůže stanovit konkrétní odpovědnost za vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a pomůže stanovit způsob odškodnění.
- d) Odborový svaz bude spolupracovat při zavedení systému výchovy zaměstnanců k bezpečné práci a případně poskytne možnost využívat odborných pracovníků odborového svazu, svazových inspektorů BOZP.

VIII. Závěrečná ustanovení

Článek 47

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnosti nabývá dnem a končí

Článek 48

Změny kolektivní smlouvy

- a) Kterákoliv ze smluvních stran může v době účinnosti kolektivní smlouvy navrhnout její změnu. Případná změna některého z jejích ustanovení bude provedena písemným dodatkem. Dodatky ke kolektivní smlouvě přijaté smluvními stranami mají stejnou závaznost a důsledky jako kolektivní smlouva.

Kolektivní smlouvu nelze vypovědět jednostranným prohlášením jedné ze smluvních stran.

(V § 26 ZP je uvedena možnost vypovězení KS jednou ze smluvních stran. Je zde stanoveno, že KS lze písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti; přitom výpovědní doba musí činit nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi. To ovšem neznamená, že v KS se obě smluvní strany nemůžou dohodnout, že KS nelze vypovědět jednostranným prohlášením jedné ze smluvních stran. Při zániku odborové organizace skončí účinnost KS nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.)

- b) Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění:
- v případech sjednaných v jednotlivých ustanoveních smlouvy,
 - v případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků,
 - v rozsahu části IV. Odměňování za práci a v rozsahu části V. Péče o zaměstnance.

Článek 49

Vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy

Vyhodnocení plnění této kolektivní smlouvy se provádí pololetně, a to do a dále pak nejpozději do

(Je-li kolektivní smlouva uzavírána na dobu delší než jeden rok, je vyhodnocení třeba provádět v uvedených termínech každým rokem.)

Článek 50

Seznámení zaměstnanců s obsahem této kolektivní smlouvy

S obsahem této kolektivní smlouvy seznámí odborová organizace a zaměstnavatel zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření následujícím způsobem:

.....

Článek 51

Návrh kolektivní smlouvy na další období

Návrh kolektivní smlouvy na rok *(příp. na léta)* předloží obě smluvní strany nejpozději do

Článek 52

Přílohy kolektivní smlouvy

1. Vnitřní mzdový předpis a prémiový řád
2. Vnitřní předpis o poskytování OOPP
3. Vnitřní předpis o poskytování cestovních náhrad
4. Rozpočet sociálního fondu
5.

(V kolektivní smlouvě je vhodné stanovit, že přílohy kolektivní smlouvy jsou její nedílnou součástí. Tímto ustanovením bude zaručena jejich platnost a účinnost společně s kolektivní smlouvou.)

.....

razítko a podpis zástupce
odborové organizace

.....

razítko a podpis zástupce
zaměstnavatele

V dne

