

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Elektrotechnickou asociací České republiky
zastupující příslušné zaměstnavatele

a

Odborovým svazem KOVO
zastupujícím základní organizace OS KOVO
a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů

na období od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2026

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.
Hlava I. Základní ustanovení	1
Hlava II. Kolektivní práva a povinnosti	3
Hlava III. Odměňování zaměstnanců	7
Hlava IV. Pracovněprávní vztahy	11
Hlava V. Sociální oblast	13
Hlava VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí	14
Hlava VII. Předcházení sporům	18
Hlava VIII. Závěrečná ustanovení	19
Příloha č. 1 Seznam zaměstnavatelských členských organizací, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva	20
Příloha č. 2 Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“	21

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Elektrotechnická asociace České republiky (dále jen ElA) se sídlem v Praze 4, Zelený pruh 95/97,

zastoupená prezidentem asociace Ing. Jiřím H o l o u b k e m

a ředitelem asociace Ing. Janem P r o k š e m Ph.D.

a

Odborový svaz KOVO (dále jen OS KOVO) se sídlem v Praze 3, nám. W. Churchilla 2,

zastoupený předsedou svazu Bc. Romanem Ď u r č e m

a místopředsedou svazu Liborem D v o ř á k e m

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají obě smluvní strany s vědomím společného zájmu o rozvoj prosperity zaměstnavatelů a zaměstnanců v odvětví elektrotechnického průmyslu v České republice.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy a zaměstnavatelů a odborových organizací, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely. Asociace zastupuje pro účely kolektivní smlouvy obchodní společnosti, které jsou jejími členy ke dni podpisu této KSVS a jsou uvedené v příloze č. 1 této KSVS. Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů a pro zaměstnavatele, na které byla právním předpisem rozšířena.
- 2) Nároky podle této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální a lze je navýšit v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, v jehož rámci lze řešit i ostatní individuální a kolektivní vztahy a práva a povinnosti smluvních

stran, které nejsou upraveny touto kolektivní smlouvou a jejichž úpravu v kolektivní smlouvě umožňují právní předpisy.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- 1) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2026.
- 2) Po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy a jejich příloh je sjednán sociální smír a nelze u člena ELA, na něhož se vztahuje tato kolektivní smlouva, vyhlásit stávku podle zákona o kolektivním vyjednávání za podmínky dodržování pracovněprávních předpisů a platné kolektivní smlouvy. Smluvní strany této KSVS se dále zavazují vzájemně se bezprostředně informovat o všech důvodech, které by mohly vést k porušení sociálního smíru u jednotlivých zaměstnavatelů, pro které je tato KSVS závazná.

HLAVA II

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 4

Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.

§ 5

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy v ustanoveních hlavy III. – „Odměňování zaměstnanců“ a hlavy IV. – „Pracovněprávní vztahy“ a Přílohy č. 1 – „Seznam zaměstnavatelských členských organizací ElA, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva“.

§ 6

Právo na projednání

- 1) Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má odborová organizace právo na projednání zejména v těchto případech:
 - a) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, stravovacích a rekondičních zařízení, je-li zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
 - b) stanovení zásad přijímání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel tyto zásady vydá,
 - c) zavádění takových nových pracovních metod a technologií, při kterých by při současné úrovni poznání mohlo dojít k poškození zdraví zaměstnanců,
 - d) zavádění systému penzijního připojištění a zaměstnaneckého životního pojištění, pokud bude v organizaci tento systém uplatněn,
 - e) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem, včetně stanovení návrhu zásad tvorby a užití sociálního či obdobného fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořena v dalších ustanoveních uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací za účelem dosažení shody s tím, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci nezbytné podklady v předem dohodnutém termínu, informace a konzultace. Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem, vyhotoveným smluvní stranou, která má na tom zájem.

§ 7

Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby jí zaměstnavatel v dohodnutých termínech zejména poskytl:
 - a) informace v rozsahu § 287 odst. 1 zákoníku práce,
 - b) přehled o vývoji nemocnosti,
 - c) informace o sociálním a ekonomickém vývoji firmy, nejvýše však v rozsahu listin povinně ukládaných do sbírky listin obchodního rejstříku a způsobem nepoškozujícím zájmy zaměstnavatele,
 - d) přehled o vývoji přesčasové práce,
 - e) další informace poskytované čtvrtletně v členění:
 - průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách,
 - průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený,
 - mzdy – bez ostatních osobních nákladů,
 - průměrný počet osob dočasně přidělených agenturami práce k výkonu práce u zaměstnavatele.
- 2) Informováním o záležitostech, uvedených v odst. 1 tohoto § se rozumí prokazatelné předání nezbytných podkladů. V dalších případech informování, sjednaných v úrovni smluvních stran PKS, bude současně sjednán způsob předání těchto informací.

§ 8

Právo kontroly

- 1) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním vnitřních předpisů, vydaných podle § 305 ZP, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.
- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné, výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu.

§ 9

Informační systém

Smluvní strany se dohodly, že jedním z podkladů pro kolektivní vyjednávání KSVS budou údaje z informačního systému OS KOVO pro mzdovou oblast. Zaměstnavatelé na požádání ZO OS KOVO předají potřebné údaje k vyplnění Výkazu o mzdách v OS KOVO.

§ 10

Závazky odborové organizace

OS KOVO a odborové organizace se zavazují:

- a) zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- b) garantovat povinnosti členů odborové organizace zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276 odst. 3 zákoníku práce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele, anebo se jedná o informace, které zaměstnavatel prohlásí za utajované,
- c) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace podá výbor základní organizace odborového svazu patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován,
- d) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

§ 11

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele podá zaměstnavatel patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude odborová organizace písemně informována,
- b) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace součinnost s experty nebo expertními organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO. Pro uvedené osoby v případě vstupu do podniku platí stejné podmínky jako pro služební návštěvníky organizace s tím, že tato návštěva bude předem ohlášena,

- c) umožnit pro uplatnění práv odborové organizace vstup na pracoviště jejím členům, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, při dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technologických předpisů a ochrany utajovaných skutečností a obchodního tajemství dle § 17 obchodního zákoníku,
- d) že nebude tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě,
- e) že bude přispívat k minimalizaci rizikového zaměstnávání. Tento závazek je iniciován 2. společným požadavkem Evropské federace kováků (EMF), ve kterém je rovněž uvedena definice jednotlivých forem rizikového zaměstnávání.

§ 12

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) z podnětu zaměstnance provádí srážky členských příspěvků na základě individuálních písemných dohod o srážkách ze mzdy a tyto zasílá na účet ZO OS KOVO u příslušného peněžního ústavu. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS KOVO tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS KOVO podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 11 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění,
- b) umožní odborovým funkcionářům, neuvolněným pro odborovou činnost, vzdělávání pro výkon odborové funkce.

§ 13

- a) Zaměstnavatel zveřejní nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř příslušné zaměstnavatelské organizace ještě předtím, než budou nabídnuta uchazečům o zaměstnání mimo organizaci. Tato povinnost se netýká pracovních míst vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 73 odst. 3) ZP.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) – e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu. Oprávněnost čerpání tohoto volna doloží uvolňovaný zaměstnanec potvrzením, ze kterého bude zřejmé, že se skutečně ucházel o zaměstnání v jiné organizaci.

HLAVA III

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 14

Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání podnikových mzdových systémů.

§ 15

Mzdový vývoj

U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v roce 2025 ve srovnání s rokem 2024 minimálně o 3 %. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.

§ 16

Mzdové formy

Mzdový systém zahrnuje zásady uplatňování všech mzdových forem včetně pravidel pro jejich přiznávání.

§ 17

Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů

- 1) Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce; podkladem pro zařazení jsou charakteristiky těchto činností vycházející z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- 2) V rámci povolání a funkcí se zařazují u jednotlivých zaměstnavatelů pracovní činnosti do tarifních stupňů odvozením, respektive porovnáním s typickými příklady uvedenými v katalogu prací sjednaném pro hodnocení a třídění prací. V případě jiného systému třídění pracovních činností, které jsou navzájem blízké úrovni složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, se postupuje obdobným způsobem.
- 3) Zásady pro užívání katalogů pro hodnocení a zařazení pracovních činností u zaměstnavatele jsou součástí podnikových mzdových systémů.

§ 18

Tarifní mzda

- 1) Zaměstnanci přísluší tarifní mzda ve výši mzdového tarifu toho tarifního stupně, ve kterém je sjednaná práce zařazena – viz § 110 ZP.
- 2) U zaměstnavatelů, kteří ve svých mzdových systémech nepoužívají tarifní stupně, se postupuje obdobně při dodržení ustanovení § 109 a § 110 ZP.

§ 19

Mzda zaměstnance v kalendářním měsíci při odpracování stanovené pracovní doby nesmí být nižší než hodnoty uvedené v příslušném platném nařízení vlády, které upravuje tuto oblast.

Při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že minimální mzda nejvýše zařazeného dělnického povolání musí činit nejméně 18 160 Kč a minimální mzda nejvýše zařazeného nedělnického povolání musí činit nejméně 28 650 Kč.

§ 20

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Ztížené pracovní prostředí vymezuje a bližší podmínky upravuje příslušné nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 12,00 Kč/hod.

§ 21

Mzda za další rizikové práce

- 1) Za práce zařazené dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, a prováděcí vyhlášky o kategorizaci prací jako rizikové ve 3. kategorii rizika hluk a rovněž za další rizikové práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud výše uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném platném nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí 12,00 Kč/hod.

§ 22

Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Minimální výše příplatku činí nejméně 15,00 Kč/hod.

§ 23

Mzda za práci v sobotu a neděli

- 1) Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 50 % tarifní mzdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí pracovního volna za dobu práce v sobotu a neděli.
- 2) Příplatek nebo náhradní volno podle odst. 1) nepřísluší, je-li práce v sobotu a neděli zvýhodněna ve výši dle odst. 1), případně výhodněji, následujícími způsoby:
 - příplatkem za vícesměnný provoz v případech, kdy je pracovní doba rozvržena i na sobotu nebo neděli,
 - příplatkem za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu,
 - vyšší tarifní mzdou.

§ 23 a)

Mzda za práci v odpoledních směnách a ve 12 hodinových pracovních směnách

- 1) Za práci v odpoledních směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 9,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.
- 2) Za práci ve 12 hodinových směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 9,00 Kč za každou odpracovanou hodinu v době od 14 do 22 hodin.
- 3) Odpolední směnou je směna, v níž alespoň 4 hodiny připadnou do doby od 14 do 22 hodin.

§ 24

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závalu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami

- byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % průměrného výdělku.

§ 25

Splatnost mzdy

Mzda u jednotlivých zaměstnavatelů je splatná do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce. Příslušné odborové orgány v jednotlivých firmách nebudou vystupovat proti snaze zaměstnavatelů dohodnout se zaměstnanci bezhotovostní výplatu mezd.

HLAVA IV

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 26

Pracovní doba

U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde ke zvýšení týdenní pracovní doby ve srovnání s předchozím rokem.

§ 27

Dovolená

- 1) Zaměstnanci mají nárok na dovolenou v trvání 5 týdnů.
- 2) Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 1 měsíc před jejím počátkem.

§ 28

Pracovní volno

- 1) Zaměstnancům, kteří vykonávají práce zařazené do 4. kategorie rizika, bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 5 pracovních dnů v kalendářním roce výlučně k účasti na rekondičních, rehabilitačních a jiných léčebných pobytech.
- 2) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, včetně zákonného nároku:
 - a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte nejméně 6 dnů, z toho jeden den na účast na pohřbu,
 - b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence nejméně 2 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb – další 1 den na zařizování tohoto pohřbu,
 - c) při vlastní svatbě nejméně 2 dny, z toho jeden den na obřad, při účasti na svatbě dětí a rodičů jeden den na obřad,
 - d) při narození dítěte manželce, družce, nejméně 1 den a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den,
 - e) při stěhování s vlastním nábytkem 1 den při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce 2 dny, maximálně 1x ročně.

Podmínky pro poskytování tohoto volna jsou shodné s podmínkami uvedenými v příslušných právních předpisech.

- 3) Zaměstnavatel může poskytnout osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi na jejich žádost vedle dovolené dva týdny pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

§ 29

Vzdělávání

Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit vzdělávání zejména formou studia nebo školení:

- a) jedná-li se o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele. V tomto případě poskytne pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle platných předpisů,
- b) jedná-li se o získání, zvýšení nebo udržení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

V případech podle písm. b) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.

Zaměstnavatel umožní odborovému funkcionáři vzdělávání formou studia nebo školení, jedná-li se o udržení kvalifikace pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn tak, aby mohl i nadále vykonávat práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel poskytne náhradu dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním.

§ 29a

Smluvní strany se dohodly na zpracování plánu aktivit pro podporu odborného technického vzdělávání a na spolupráci při jeho následné realizaci.

§ 30

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o plánu odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro školené zaměstnance vymezí zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah odborného školení. Záměrem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele.

HLAVA V

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 31

Stravování zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 2) Nebude-li výše příspěvku v podnikové kolektivní smlouvě sjednána, bude zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2) písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů.
- 3) Odborová organizace dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.

§ 32

Pohledávky za zaměstnancem

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) zákoníku práce se odkládá splacení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec po výzvě zaměstnavatele svůj závazek písemně uznal formou požadovanou občanskoprávními předpisy a pokud nedošlo k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ulehčení však neplatí, pokud jde o pohledávku, kterou zaměstnanec způsobil porušením obecných právních předpisů či závazných vnitřních předpisů zaměstnavatele.

§ 33

Zaměstnavatel poskytne na sociální oblast prostředky minimálně ve výši předchozího kalendářního roku v přepočtu na 1 zaměstnance.

HLAVA VI

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 34

Opatření k zajištění BOZP

U jednotlivých zaměstnavatelů musí být uplatněn systém k zajištění BOZP.

§ 35

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše, a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).
- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

§ 36

Práce z domova

Pokud povaha pracovních činností to umožňuje a zaměstnavatel stanoví rozsah pracovních pozic, které jsou pro vykonávání práce z domova, doporučuje se tuto oblast rozpracovat v podnikových kolektivních smlouvách za podmínek:

- nedojde k návrhu úprav, které by odporovaly Zákoníku práce, zejména § 317, písm. a),
- zaměstnavatel nemůže práci z domova (tzv. home office) nařídit.
- zaměstnanec musí s prací z domova vždy vyslovit souhlas,

- zaměstnavatel určí pracovní pozice, pro které lze práci z domova využít,
- zaměstnavatel odsouhlasí rozvrhování pracovní doby a dostupnost zaměstnance během dne,
- zaměstnanec vhodným způsobem, např. pořízením fotodokumentace prokáže, že vytvořil podmínky pro řádné domácí pracoviště a čestně prohlásí, že je schopen dodržovat základní pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z domova, disponuje dostatečným pracovním prostorem, který splňuje podmínky pro jeho bezpečnou práci, je vybaven lékárníčkou s obsahem odpovídajícím charakteru vykonávané práce,
- zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou na způsobu komunikace s týmem spolupracovníků ohledně způsobu zadávání práce a průběžné kontroly plnění úkolů,
- zaměstnavatel doložitelně poučí zaměstnance o dodržování BOZP,
- zaměstnanec v dohodě odsouhlasí, že bude vykonávat práci z domova za stanovených podmínek.

Doporučuje se práci z domova integrovat do vnitropodnikových směrnic, zejména s ohledem na

- vybavení zaměstnance potřebnou technikou, která je použitelná i pro práci z domova či se se zaměstnancem dohodnout na využití jeho vlastního technického vybavení,
- připravit podnikové zásady pro práci z domova včetně způsobu šetření pracovního úrazu a způsoby ověření vhodnosti pracovního místa z pohledu BOZP (např. checklist s fotografiemi domácího pracovního místa),
- dohodnout se zaměstnancem plánovaný rozsah nákladů a způsob jejich vyúčtování.

§ 36 a)

Opatření na ochranu zdraví při hromadné epidemii

Pokud to zaměstnavatel vyhodnotí jako účelné, doporučuje se mu vytvořit podmínky pro maximální eliminaci rizika nákazou COVID-19 nebo jakoukoliv hromadnou nakažlivou nemocí (dále jen COVID-19). Za tím účelem se zaměstnavateli doporučuje:

- Zavedení bezpečných pracovních postupů k omezení onemocnění COVID-19. Na pracovištích provést nejprve hodnocení rizik a poté zavést systém kontrol a kontrolních opatření, která primárně eliminují předmětné riziko, a pokud to není možné, udělat vše pro to, aby byla minimalizována expozice pracovníků nákazou Covid-19. Nejprve uplatnit kolektivní

ochranná opatření a v případě potřeby je doplnit individuálními opatřeními, například osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP) nebo osobními ochrannými prostředky (OOP) pro zaměstnance, dle výsledku vyhodnocení rizik.

- Na pracovišti dbát na používání dezinfekčních prostředků, nošení ochranných prostředků pro zakrytí nosu a úst ve všech prostorách zaměstnavatele. Tam, kde je to možné, zajistit při vstupu do budov měření teploty lidského těla bezkontaktním teploměrem.
- Upravit pracoviště, místo pro odpočinek a vlastní stravovací zařízení pro dodržení bezpečné vzdálenosti mezi zaměstnanci.
- Zajistit častý úklid všech prostor s desinfekcí povrchů, a to včetně zázemí pro zaměstnance, a frekventovaně používaných předmětů.
- Přičinit se o dobrou komunikaci se zaměstnanci a poskytování průběžných informací o zaváděných opatřeních.
- Pro prevenci rizika šíření onemocnění COVID-19 na pracovišti zavést poradenství a dohled nad pracovištěm, včetně dohledu na dodržování přijatých opatření.
- Vytvořit pracovní skupinu složenou z relevantních podnikových odborníků, zástupců vedení společnosti a odborové organizace k projednávání chystaných podnikových opatření zaměstnavatele (nebo se předmětného projednávání může ujmout bipartitní Komise BOZP, působící již v podniku).

§ 37

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím:

- a) přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní, aby v dohodě s ním přizvaly externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí. Způsob úhrady nákladů s tím spojených musí být dohodnut předem,
- b) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

§ 38

Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší jak 5 dní

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší jak 5 dní byl úraz ihned ohlášen regionálnímu pracovišti OS KOVO příslušného regionu a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž.

§ 39

Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s odborovou organizací. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou (např. v závodním časopisu, rozhlasu, formou letáků apod.).

HLAVA VII

PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

§ 40

Smluvní strany kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení společně.

§ 41

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s odborovou organizací, a to nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.

§ 42

Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

HLAVA VIII

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 43

Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude provedena pololetně, a to do 31. 8. 2025, 28. 2. 2026, 31. 8. 2026 a 28. 2. 2027.

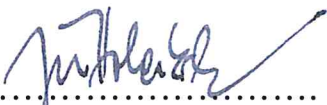
§ 44

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou přílohy č. 1 a 2.

Příloha č. 1 - Seznam zaměstnavatelských členských organizací, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva

Příloha č. 2 - Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“

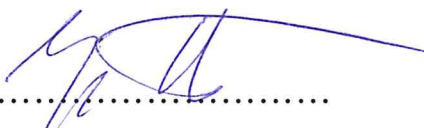
V Praze dne 18.12.2024



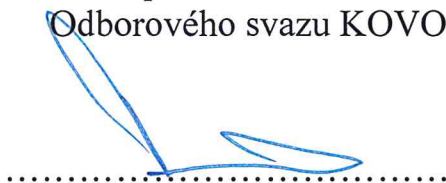
Ing. Jiří Holoubek
prezident
Elektrotechnické asociace ČR



Bc. Roman Ďurčo
předseda
Odborového svazu KOVO



Ing. Jan Prokš Ph.D.
ředitel
Elektrotechnické asociace ČR



Libor Dvořák
místopředseda
Odborového svazu KOVO

S E Z N A M
zaměstnavatelských členských organizací ELA,
na které se vztahuje tato kolektivní smlouva

	IČ
1. ABB s.r.o.	49682563
2. TESLA Mladá Vožice a.s.	28953126

Příloha č. 2

Výkaz o mzdách v OS KOVO										Organizační číslo:		-		-							
sledované období: 2020										/		IČ:									
zpracoval:	jméno a příjmení:																				
	funkce v organizaci:																				
	email:												telefon:								
termín zaslání na RP:													naše Id:								
1. Identifikace organizace																					
název a sídlo:	ulice a č.p.:																				
	město:																psč:				
kontakty:	tel-zam [1]:						tel-zam [2]:						mobil:								
	e-mail [1]:												fax:								
	e-mail [2]:																				
2. Identifikace zaměstnavatele																					
název a sídlo:																		IČ:			
	ulice a č.p.:																				
	město:																psč:				
CZ-NACE:		číslo a název organizace zaměstnavatelů:																			
3. Charakteristika pracovních podmínek																					
průměrný evidenční počet zaměstnanců za sledované období:												počet zaměstnanců k poslednímu dni sledovaného období:									
počet zaměstnanců (bez manažerů), se kterými zaměstnavatel sjednává mzdu individuálně bez ohledu na PKS:																					
průměrná měsíční mzda = mzdy bez OON x 1000 / délka zúčtovacího období / průměrný počet zaměstnanců:																	0				
4. Mzdové údaje																					
mzdové náklady:	mzdy bez OON (tis.):																				
	statní osobní náklady (OON) (tis.):												délka zúčtovacího období (počet měsíců):								
uplatňované mzdové formy a počty zaměstnanců v kategoriích:	mzdová forma		zaměstnanců v kategorii (počet)					skupiny prací jsou členěny dle podnik. katalogu prací (A/N):													
			D		THP		ZAM *														
	úkolová:																				
	časová (hod. sazba):																				
	časová (měs. sazba):																				
	jiná (např. podílová):																				
* pozn: ZAM = všichni zaměstnanci (údaj vyplňujte pouze tehdy, není-li znám údaj z kategorií D a THP)																					
průměrná měsíční mzda a její složky (výše v Kč/měs/zam)																					

struktura průměrné mzdy a počty zaměstnanců podle kategorií:	kategorie	počet zaměstnanců v kategorii (prům. stav ve fyz. osobách)	průměrná měsíční mzda a její složky (výše v Kč/měs/zam)							
			mzda celkem **	z toho	tarifní mzdy	osobní ohodnocení	prémie a odměny	příplatky	náhrady mzdy ***	ostatní složky ****
	D									
	THP									
	ZAM *									
** Sloupec mzda celkem = součet sloupců tarifní mzda až ostatní složky										
*** V tomto sloupci se uvádějí především náhrady mzdy za dovolenou, náhrady mzdy při překážkách v práci nebo náhrady mzdy v souvislosti se svátkem										
**** Jsou-li v organizaci uplatňovány další mzdové složky, zahrňte je do položky ostatní složky										

5. Přehled používaných příplatků

Příplatek za	Kč/hod.	Kč/směna	Kč/měsíc	% prům. výdělku	% tarifu
práci přesčas					
práci ve svátek					
noční práci					
práci ve ztíženém prac. prostředí					
práci v sobotu a neděli					
další rizikové práce (nad rámec NV)					
práci v odpoledních hodinách					
práci ve dvanáctihodinových směnách					
práci v dělených směnách					
práci v nepřetržitém provozu					
vedení čety					
práci v zahraničí					
práci ve výškách					
Jiný - vyjmenujte					

6. Výše tarifních sazeb a počty zaměstnanců dle kategorií (uvedte minimální sazby dojednané v kolektivní smlouvě nebo stanovené mzdovým pře

Tarifní stupeň	D		THP		ZAM *	
	tarif (Kč)	počet zam.	tarif (Kč)	počet zam.	tarif (Kč)	počet zam.
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

7. Poznámka (nový řádek ALT + ENTER)

V Ý K L A D
k některým ustanovením KSVS pro rok 2025 – 2026,
uzavřené mezi ELA a OS KOVO

§ 10 – Závazky odborové organizace

odst. b)

Smluvní strany PKS dohodnou bližší podmínky tohoto ustanovení.

§ 12 – Zajištění činnosti odborových organizací

odst. a)

Smluvní strany PKS sjednají rozsah přehledu členských příspěvků, které zaměstnavatel srazil členům ZO OS KOVO ze mzdy a zaslal na účet ZO OS KOVO u příslušného peněžního ústavu. Přehled poskytne zaměstnavatel pověřenému funkcionáři příslušného odborového orgánu při zachování zásad mlčenlivosti.

odst. b)

Rozsah a refundace bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

§ 14

Sjednáním smluvní strany rozumí, že obsah podnikových mzdových systémů bude výsledkem kolektivního vyjednávání na úrovni podniku.

§ 15 – Mzdový vývoj

Smluvní strany rozumí, že uvedený mzdový vývoj u jednotlivých zaměstnavatelů v příslušném kalendářním roce proti roku předchozímu za zaměstnance, odměňované podle kolektivní smlouvy, je považován jako minimální. Při hodnocení mzdového vývoje u jednotlivých zaměstnavatelů bude vyloučen vliv přesčasové práce.

§ 17 – Zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů

Pro řešení sporů vyplývajících z hodnocení a zařídění prací ustaví smluvní strany podnikových kolektivních smluv paritní komise.

§ 23 – Mzda za práci v sobotu a neděli

Smluvní strany se dohodly, že pokud je u zaměstnavatele práce v sobotu a neděli zvýhodněna jinou mzdovou formou, než je stanoveno v odst. 1), přísluší zaměstnanci za tuto práci zvýhodnění v takové výši, aby celkové zvýhodnění této práce za zúčtovací období, které bude sjednáno v podnikové kolektivní smlouvě, nebylo nižší, než je stanoveno v odst. 1).

§ 25 - Splatnost mzdy

Smluvním stranám PKS se doporučuje sjednat dřívější termín splatnosti mzdy.

§ 27 – Dovolená

odst. 2)

Hromadným čerpáním dovolené smluvní strany rozumí „celozávodní dovolenou“, jejíž termín určí po dohodě s příslušným odborovým orgánem zaměstnavatel v plánu dovolených nebo je dohodnut v podnikové kolektivní smlouvě.

§ 28 Pracovní volno

Smluvním stranám PKS se doporučuje sjednat pracovní volno při zdravotních obtížích zaměstnance – sick days.

§ 29a – Podpora odborného technického vzdělávání

Aktivitami pro podporu odborného technického vzdělávání se rozumí:

- uspořádání dne otevřených dveří za účelem zpřístupnění výrobních prostor společnosti,
- podpora zájmové činnosti žáků a studentů v oblasti technických dovedností včetně programování ICT,
- podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců,
- spolupráce na zajištění výuky učňů,
- podpora technického vzdělávání studentů všech stupňů škol včetně vědecké výchovy,
- zpracování stipendijního plánu pro podporu technického vzdělávání

a další odborné aktivity pro podporu technického vzdělávání a zvýšení odbornosti zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků.

§ 31 – Stravování zaměstnanců

odst. 1)

V podnikových kolektivních smlouvách bude vymezen okruh zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje. Formy tohoto stravování, jeho organizace, způsob jeho provádění a výše příspěvků na stravování poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům budou sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.

§ 38 – Hlášení smrtelných pracovních úrazů a pracovních úrazů s hospitalizací delší jak 5 dní

Kontaktní adresy jednotlivých regionálních pracovišť OS KOVO (RP OS KOVO):

RP OS KOVO	Adresa	Telefon
BRNO	Skořepka 392/9 602 00 Brno	731 628 015
ČESKÉ BUDĚJOVICE	Senovážné nám. 2 370 21 České Budějovice	731 628 797
HRADEC KRÁLOVÉ	Cihlářská 661/6 503 11 Hradec Králové	731 628013
JIHLAVA	Tolstého 1455/2 586 01 Jihlava	731 605 541
OLOMOUC	Denisova 2 772 00 Olomouc	731 436 026
OSTRAVA	U Tiskárny 1 702 00 Ostrava	731 628 018
PLZEŇ	Keřová 320/9 301 00 Plzeň	731 628 014
PRAHA	nám. W. Churchilla 2 130 00 Praha 3	731 628 019

LIBEREC

Jeronýmova 577/37

460 07 Liberec VII

602 204 784

ÚSTÍ NAD LABEM

Brněnská 4

400 01 Ústí nad Labem

731 628 016

ZLÍN

Gahurova 5265

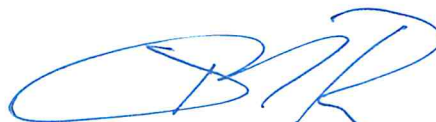
760 01 Zlín

602 204 787

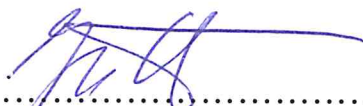
V Praze dne 18. 12. 2024



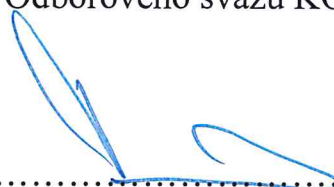
.....
Ing. Jiří Holoubek
prezident
Elektrotechnické asociace ČR



.....
Bc. Roman Ďurčo
předseda
Odborového svazu KOVO



.....
Ing. Jan Prokš Ph.D.
ředitel
Elektrotechnické asociace ČR



.....
Libor Dvořák
místopředseda
Odborového svazu KOVO

