

§ 40

Rekvalifikace

- 1) V zájmu dalšího pracovního uplatnění zabezpečuje zaměstnavatel rekvalifikaci zaměstnanců v souladu s platnými právními předpisy. Rekvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.
- 2) Pokud přijetí dříve uvolněného zaměstnance na nové pracovní místo vyžaduje rekvalifikaci a zaměstnanec je schopen a ochoten se rekvalifikovat, pak mu zaměstnavatel rekvalifikaci umožní.

§ 41

Pracovní řád

- 1) Zaměstnavatel vydává pracovní řád, ve kterém jsou v souladu s právními předpisy blíže rozvedena ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.
- 2) Pracovní řád bude vydán, měněn, doplňován nebo rušen s předchozím souhlasem odborové organizace.
- 3) Zaměstnavatel uvede v pracovním řádu vedoucí zaměstnance, kteří mohou dát zaměstnanci pokyn, aby se podrobil vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.



HLAVA V

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 42

Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro své zaměstnance pracovnělékařské služby, jejichž součástí jsou mj. vstupní lékařské prohlídky.
- 2) Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotnickým zařízením způsobilým vykonávat preventivní péči nebo s lékařem, který vykonává preventivní péči, zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.
- 3) Zaměstnavatel v případě, že jsou dohodnuta pravidla:
 - bude přispívat zaměstnancům (případně i důchodcům - bývalým zaměstnancům a rodinným příslušníkům zaměstnanců) na příspěvkovou lázeňskou péči a na lázeňskou péči na vlastní náklady,
 - podle dohodnutých podmínek zajistí na své náklady pro zaměstnance, kteří vykonávají rizikové práce dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, rehabilitační péči nad rámec potřebné zdravotní péče, hrazené všeobecnou nebo jinou zdravotní pojišťovnou, nebo jim, případně dalším zaměstnancům, poskytne na tuto péči příspěvek.
- 4) Zaměstnavatelé se zavazují, že k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele umožní v případě požadavku zaměstnanců, zastoupených příslušným odborovým orgánem, pokud to umožní místní podmínky, poskytování léčebné péče zaměstnancům přímo u zaměstnavatele, a to na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem, zdravotnickým zařízením nebo poskytovatelem pracovnělékařských služeb či jiným lékařem. Svobodná volba lékaře s výjimkou pracovnělékařských služeb tímto není dotčena.

§ 43

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 kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem.

§ 44

Pohledávky za zaměstnancem

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce se odkládá splácení 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 závazek písemně uznal a zajistil, a nedošlo-li k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a v případě, že nejde o pohledávku způsobenou úmyslným porušením právních předpisů zaměstnancem.

§ 45

Sociální oblast - společná ustanovení

Zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí jednotlivé oblasti sociálních záležitostí vyplývajících z této kolektivní smlouvy a příslušné podnikové kolektivní smlouvy ve srovnatelném věcném plnění s rokem 2014.

Srovnatelnost vychází zejména z těchto oblastí:

- lékařské preventivní prohlídky,
- léčebné, rekondiční nebo rehabilitační pobyty,
- stravování zaměstnanců nad rámec uvedený v § 43 této kolektivní smlouvy,
- zabezpečení v nezaměstnanosti,
- sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance,
- nadstandardní aktivity zaměstnanců (dárcovství krve, kostní dřeně apod., dlouhodobé působení u jednoho zaměstnavatele).



HLAVA VI

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 46

Opatření k zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP zavedená v součinnosti s odborovou organizací.
- 2) Komplex opatření musí obsahovat zejména:
 - a) kvalifikované posouzení všech profesních rizik v organizaci (posouzení rizik pracovních úrazů, rizikových faktorů pracovního prostředí, apod.) a to nejen z hlediska právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, ale i z hlediska nových poznatků vědy a techniky, v rámci zmapování rizikovosti práce v organizaci,
 - b) postup eliminace profesních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především
 - konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního a životního prostředí,
 - snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkracováním doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory uvedenými v prováděcí vyhlášce o kategorizaci prací, vydané podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
 - zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na včasném zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěna účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním),
 - zákaz rizikových prací pro mladistvé,
 - poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků v potřebném množství podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích a v součinnosti s příslušným odborovým orgánem; zaměstnavatel je povinen udržovat tyto prostředky v použitelném

stavu a zajistit seznámení zaměstnanců se zásadami jejich používání (návody k používání budou vždy v českém jazyku),

c) další opatření k prevenci rizik, především

- zajištění pracovnělékařských služeb v plném rozsahu tak, jak ukládá úmluva MOP č. 161 (vyhl. MZV č. 145/1988 Sb.) a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a příslušné prováděcí předpisy,
- systém výchovy zaměstnanců v BOZP,
- systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení odborně způsobilých zaměstnanců, např. tzv. bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce, případně dalších zaměstnanců včetně jiného způsobu zajištění této kontroly,
- měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí zaměstnavatelem v obvyklých podmínkách provozu, včetně určení periodických měření a stanovení povinnosti měření při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit,
- povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus,
- povinnost zaměstnavatele nezavádět nové (u něj dosud neznámé) přípravky, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové apod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a posudek orgánů ochrany veřejného zdraví,
- povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ochrany životního prostředí k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí,
- stanovení konkrétní odpovědnosti příslušných zaměstnanců za plnění úkolů v BOZP,
- zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání, profesionálních otrav a jiných poškození zdraví z práce a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivity šetření včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého),

d) stanovení nejen zásad, ale i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci; s těmito pokyny musí zaměstnavatel prokazatelně seznámit všechny zaměstnance,



- e) konkretizaci jiných povinností zaměstnavatele uvedených obecně v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.

§ 47

Životní prostředí

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací veškeré záměry, projektové dokumentace a změny technologií, které by mohly nepříznivě ovlivnit životní prostředí a informuje odborovou organizaci o negativních účincích na životním prostředí, vznikajících činností firmy a o opatřeních ke zlepšení stavu.

§ 48

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce. K tomuto účelu ustanoví kvalifikovanou odškodňovací komisi a bude usilovat, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).

§ 49

Úrazové připojištění

V dohodě s odborovou organizací zaměstnavatel posoudí a případně realizuje možnost úrazového připojištění vybraných profesí nebo skupin pro pracovní činnost na našem území i v zahraničí.

§ 50

Právo na kontrolu

- 1) Odborová organizace a jí pověřené orgány na základě příslušného zmocnění:
 - a) mají právo kontroly v oblasti BOZP,
 - b) mají právo účastnit se zjišťování a objasňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a v tomto směru provádět i samostatná šetření,
 - c) mají právo účastnit se provádění prověrek BOZP prováděných státními orgány a při měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí,
 - d) mají právo přezkoušovat všechny oblasti BOZP; k tomu účelu jim zaměstnavatel umožní přizvat externí odborné poradce včetně specialistů

BOZP OS KOVO nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí. Způsob úhrady nákladů s tím spojených musí být dohodnut předem.

- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne podklady nutné pro kontrolu a umožní po dohodě s odborovou organizací vstup do všech prostor, u kterých je to k provedení kontroly nutné a výsledky kontroly projedná se ZO. V případě zjištěných závad je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k jejich odstranění.

§ 51

Podmínky pro činnost odborových organizací v oblasti BOZP

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pověřeným zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy. Rovněž jim poskytne prostředky k výkonu jejich funkce (včetně právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pravidel a pokynů k zajištění BOZP, apod.), hradí náklady na jejich školení v délce 40 hodin ročně.
- 2) Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.

§ 52

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

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném pracovním úrazu nebo pracovním úrazu s hospitalizací delší než 5 dní, byl úraz ihned ohlášen příslušné základní organizaci OS KOVO, a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž.

§ 53

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

§ 54

Smluvní strany této kolektivní smlouvy a podnikových kolektivních smluv budou provádět výklad jednotlivých ustanovení příslušných kolektivních smluv společně.

§ 55

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.

§ 56

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

§ 57

Pro služební návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do prostorů organizace stejné předpisy jako pro služební návštěvníky zaměstnavatele.

§ 58

Pohyb funkcionářů a pověřených členů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele není omezován při dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany utajovaných skutečností a obchodního tajemství.

§ 59

Ustanovení §§ 23, 24, 25, 29 a 37 nejsou závazná pro MESIT holding, uvedený v příloze č. 2 pod číslem 3 a jím řízené společnosti uvedené v příloze č. 2 pod čísly 4 až 12. Ustanovení § 16 není závazné pro Výzkumný a zkušební letecký ústav, a.s. uvedený v příloze č. 2 pod číslem 2.

§ 60

Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude provedena pololetně, a to do 31. 8. 2015 a 28. 2. 2016.



§ 61

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou přílohy č. 1, 2 a 3.

Příloha č. 1 – Stupnice minimálních mzdových tarifů

Příloha č. 2 – Seznam zaměstnavatelských členských organizací ALV, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva

Příloha č. 3 – Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“

V Praze dne 30. ledna 2015


.....
Ing. Josef Kašpar
prezident Asociace leteckých
výrobců


.....
Jaroslav Souček
předseda
Odborového svazu KOVO


.....
Ing. Josef Hudeček
předseda rady pro personální
rozvoj ALV


.....
Ing. Jiří Marek
místopředseda
Odborového svazu KOVO

1)

**Stupnice
minimálních mzdových tarifů**

Tarifní stupeň	Kč
1	9 200
2	9 350
3	9 660
4	10 000
5	10 550
6	11 270
7	12 150
8	13 250
9	14 580
10	16 230
11	18 330
12	20 980

- 2) Při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že:
- a) Mzdový tarif 1. tarifního stupně musí činit nejméně 9 200 Kč.
 - b) Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně dělnických povolání musí činit nejméně 12 150 Kč.
 - c) Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně nedělnických povolání, odpovídající 12. tarifnímu stupni sjednané tarifní stupnice v bodu 1, musí činit nejméně 20 980 Kč.
 - d) U mezistupňů bude postupováno přiměřeně.




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

	IČ
1. Jihostroj a.s.	46678212
2. Výzkumný a zkušební letecký ústav, a.s.	00010669
3. MESIT holding, a.s.	47912529
4. FIMES , a.s.	46995242
5. DICOM, spol. s r.o.	47912502
6. MESIT přístroje, spol. s r.o.	60709235
7. MESIT reality, spol. s r.o.	60714042
8. MESIT ekologie, spol. s r.o.	63471761
9. MESIT ronex, spol. s r.o.	25509004
10. MESIT PCB, spol. s r.o.	25508903
11. MESIT povrchové ochrany, spol. s r.o.	26287064
12. AIR ČENKOV, a.s.	25054864
13. LATECOERE Czech Republic s.r.o.	26131820




(Razítko ZO OS KOVO)

VÝKAZ O MZDÁCH V OS KOVO

(Termín odevzdání na příslušné regionální pracoviště :)

Sledované období:

Úplný název zaměstnavatele :

IČO zaměstnavatele : CZ-NACE:.....

Členství zaměstnavatele v organizaci zaměstnavatelů : **ano, ne *)**

Název organizace zaměstnavatelů

Stanovená týdenní pracovní doba: **40 hod., 37,5 hod., jiná hod. *)**

Pozor, při nesprávném označení pracovní doby dojde k chybnému zpracování mzdových údajů!

Počet zaměstnanců:

průměrný evidenční počet zaměstnanců za sledované období (fyzické osoby)

evidenční počet zaměstnanců k poslednímu dni sledovaného období

Podniková kolektivní smlouva uzavřena: **ano, ne *)**

Účinnost KS od: do: nebo: na dobu neurčitou

Uveďte počet zaměstnanců, se kterými zaměstnavatel individuálně bez ohledu na PKS sjednává mzdu.

(bez manažerských platů).

Je v podniku uplatňováno Konto pracovní doby (dle ZP)? **ano, ne *)**



Přehled používaných příplatků:

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

Jiné - vyjmenujte:

Rozsah uplatnění mzdových forem u počtu zaměstnanců v kategoriích:

Mzdová forma	D	THP	ZAM */
úkolová			
časová (hodinová sazba)			
časová (měsíční sazba)			
jiná (např. podílová)			

Hodnocení prací

Hodnocení a třídění prací je realizováno: **/

podnikovým katalogem (sborníky) prací**odvětvovým katalogem** prací**jednotným katalogem** prací**nařízením vlády****jiným systémem****Mzdové údaje za sledované období dle příslušného statistického výkazu:**

Mzdové náklady bez OON	tis. Kč
Ostatní osobní náklady (OON)	tis. Kč
Délka zúčtovacího období	měsíců

Poznámka:



*/ Vyplňují organizace, které odměňují pouze v jedné zaměstnanecké kategorii

**/ Nehodící se údaj škrtněte

Strana 3

Struktura průměrné měsíční mzdy podle kategorií
(Vyplňte pouze celými čísly)

Kč/měs./zam.

Složky mzdy	D	THP	ZAM
Průměrná mzda celkem */			
z toho:			
tarifní mzda			
osobní ohodnocení			
prémie a odměny			
příplatky			
náhrady mzdy **/			
ostatní ***/			
Počet zaměstnanců (průměrný stav ve fyz.osobách)			

Poznámka:

*/ Řádek Průměrná mzda celkem = součet řádků tarifní mzda až ostatní

**/ V tomto řádku se uvádějí především náhrady mzdy za dovolenou, náhrady mzdy při překážkách v práci nebo náhrada mzdy při čerpání náhradního volna za práci ve svátek

***/ Jsou-li v organizaci uplatňovány další mzdové složky, zahrňte je do položky „ostatní“



Mzdová úroveň tarifních sazeb ve třídách a stupních za sledované období podle zaměstnaneckých kategorií.

Počet zaměstnanců v tarifních třídách a stupních.

(Uveďte minimální tarifní sazby dojednané v kolektivní smlouvě nebo stanovené mzdovým předpisem)

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						




V Ý K L A D
k některým ustanovením KSVS roku 2015,
uzavřené mezi ALV a OS KOVO

§ 6 – Právo spolurozhodování

Smluvní strany definují právo spolurozhodování takto:

Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi příslušnými odborovými orgány a zaměstnavateli, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

§ 12 písm. a) – Závazky zaměstnavatele

Konkrétní podmínky plnění tohoto ustanovení budou sjednány v PKS.

§ 13 - Zajištění činnosti odborových organizací

písm. a)

Rozsah poskytnutí bude dohodnut smluvními stranami PKS.

písm. b)

Technika a způsob provádění srážek členských příspěvků budou dohodnuty smluvními stranami PKS.

§ 15 odst. 1)

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

§ 32 – Ukončení pracovního poměru

Na úrovni smluvních stran podnikové kolektivní smlouvy bude jednáno o podmínkách zvýšeného zákonného odstupného.



§ 37 odst. 1) – Pracovní volno

Smluvní strany rozumí, že sjednané podmínky budou obsahem PKS.

§ 42 odst. 3) – Zdravotní péče

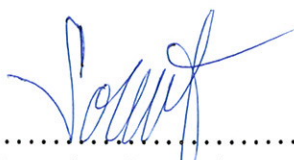
Dohodnutými pravidly smluvní strany rozumí sjednání těchto pravidel v rámci PKS.

§ 43 odst. 1) – Stravování zaměstnanců

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.

V Praze dne 30. ledna 2015


.....
Ing. Josef Kašpar
prezident Asociace leteckých
výrobců


.....
Jaroslav Souček
předseda
Odborového svazu KOVO


.....
Ing. Josef Hudeček
předseda rady pro personální
rozvoj ALV


.....
Ing. Jiří Marek
místopředseda
Odborového svazu KOVO