

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Asociací leteckých a kosmických výrobců, z.s.
zastupující příslušné zaměstnavatele

a

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

2 0 1 9

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi

Asociací leteckých a kosmických výrobců, z.s.
zastupující příslušné zaměstnavatele

a

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

na období od 1. 2. 2019 do 31. 12. 2019

Obsah kolektivní smlouvy:

	str.	
Hlava I	Základní ustanovení	1
Hlava II	Kolektivní práva a povinnosti	3
Hlava III	Odměňování zaměstnanců	9
Hlava IV	Pracovněprávní vztahy	14
Hlava V	Sociální oblast	18
Hlava VI	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí	20
Hlava VII	Předcházení sporům	24
Hlava VIII	Závěrečná ustanovení	25
Příloha č. 1	Stupnice minimálních mzdových tarifů	27
Příloha č. 2	Seznam zaměstnavatelských členských orga- nizací ALV, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva	28
Příloha č. 3	Vzor „Výkaz o mzdách v OS KOVO“	29

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Asociace leteckých a kosmických výrobců, z.s. (dále jen ALV) se sídlem v Praze 9 - Letňany, Beranových 130,

zastoupená prezidentem asociace p. Ing. Josefem K a š p a r e m

a předsedou rady pro personální rozvoj ALV p. Ing. Josefem H u d e č k e m

a

Odborový svaz KOVO (dále jen OS KOVO)

se sídlem v Praze 3, náměstí W. Churchilla 2,

zastoupený předsedou svazu p. Jaroslavem S o u č k e m

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

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

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.

Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele – členy ALV a pro právnické osoby, které jsou řízenými společnostmi akciové společnosti MESIT holding, a. s., uvedené v příloze č. 2 této kolektivní smlouvy.

Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů a pro zaměstnavatele, na které byla právním předpisem rozšířena.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 2. 2019 do 31. 12. 2019.

§ 4

Práva vyplývající z pracovněprávních vztahů přísluší zaměstnancům bez jakýchkoliv omezení a diskriminace.

HLAVA II

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 5

Zaměstnavatel bere na vědomí vnitřní organizační členění OS KOVO a jeho organizačních jednotek a kompetence jednotlivých odborových orgánů a jejich zástupců dané v souladu se Stanovami OS KOVO.

§ 5a

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy v ustanovení § 16 hlavy III. – „Odměňování zaměstnanců“ a Přílohy č. 1 – „Stupnice minimálních mzdových tarifů.“

§ 6

Právo spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodování kromě případů stanovených pracovněprávními předpisy v těchto případech:

- a) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem,
- b) stanovení návrhu zásad užití sociálního či obdobného fondu včetně vlastního čerpání fondu, pokud je fond zaměstnavatelem tvořen.

§ 7

Právo na projednání

- 1) Odborová organizace má právo na projednání v případech stanovených pracovněprávními předpisy, touto kolektivní smlouvou a podnikovou kolektivní smlouvou.

Kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech má příslušný odborový orgán 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,

- c) určení způsobu a formy prodeje bytů ve vlastnictví zaměstnavatele,
 - d) stanovení příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření, případně na soukromé životní pojištění, pokud jsou zaměstnavatelem poskytovány.
- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

Výsledek projednávání bude dokumentován písemným zápisem, vyhotoveným smluvní stranou, která má na tom zájem.

§ 8

Právo na informace

Odborová organizace má právo na to, aby mu zaměstnavatel kromě případů uvedených v pracovněprávních předpisech, v této kolektivní smlouvě a podnikové kolektivní smlouvě v předem sjednaných termínech a dohodnutou formou, poskytl zejména informace:

- a) o materiálech předkládaných valné hromadě, jestliže se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatňování práv odborové organizace,
- b) o závěrech jednání valné hromady, a to bez zbytečného odkladu, jestliže se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatňování práv odborové organizace,
- c) o sociálním a ekonomickém vývoji s tím, že bude upřednostněna forma kopií státních výkazů, vyplývající z účetní závěrky včetně příloh a výkazu P 3-04,
- d) o nástupech a výstupech zaměstnanců.

§ 9

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 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.

§ 10

Informační systém

Smluvní strany této kolektivní smlouvy se dohodly, že informační systém OS KOVO, budovaný na základě předaných Výkazů o mzdách v OS KOVO (viz příloha č. 3 této KSVS), bude podkladem pro vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně. Zaměstnavatel na požádání odborové organizace sdělí údaje nutné pro vyplnění Výkazu o mzdách v OS KOVO. OS KOVO po zpracování podkladů recipročně poskytne výsledky šetření předsedovi Rady pro personální rozvoj ALV. Souhrnné údaje poskytne předseda Rady pro personální rozvoj ALV pouze zaměstnavatelům, pro které je KSVS závazná a tito je neposkytnou třetím osobám.

§ 11

Závazky odborové organizace

OS KOVO a odborové organizace se zavazují:

- a) aktivně se podílet na zachování sociálního smíru u zaměstnavatelů, na které se tato kolektivní smlouva vztahuje za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení této kolektivní smlouvy a příslušné podnikové kolektivní smlouvy,
- b) dbát při uplatňování svých práv na dodržování právních předpisů,
- c) zvat pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu,
- d) garantovat povinnost členů odborové organizace zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců,
- e) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace neprodleně informovat zaměstnavatele o způsobu nápravy,
- f) vytvářet vhodné podmínky pro zájem zaměstnanců o zlepšování a zefektivňování výrobních procesů.

§ 12

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) umožnit účast pověřeného zástupce odborové organizace na jednání svých řídicích orgánů v případech, kdy se jednání týká uplatňování práv příslušného odborového orgánu,
- b) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele neprodleně informovat o způsobu nápravy odborovou organizací,
- c) umožnit odborové organizaci pro uplatnění jejich práv součinnost s experty nebo expertními organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO, kterým zajistí po předchozím projednání vstup za podmínek stanovených pracovním řádem nebo předpisem zaměstnavatele a za dodržení zásad stanovených právními předpisy o utajovaných skutečnostech a o obchodním tajemství,
- d) vytvářet vhodnou motivací zájem zaměstnanců o oblast vynalézání a zlepšování, směřující k zefektivnění vlastních výrobních programů a procesů a k zlepšení podmínek BOZP,
- e) že nebude tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě. Toto ustanovení vychází z Autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti, kterou v roce 2007 uzavřeli evropští sociální partneři,
- f) že v rámci hlavních úkolů řízení lidských zdrojů bude aktivně prohlubovat sociální dialog v souladu s 2. společným požadavkem, který schválil Výkonný výbor industriAll European Trade Union na svém zasedání ve dnech 27. – 28. 11. 2012,
- g) že nebude vydávat vnitřní předpisy v rozporu s ustanoveními podnikové kolektivní smlouvy.

§ 13

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) poskytne na svůj náklad odborové organizaci z titulu zastupování zaměstnanců dle provozních možností místnosti pro její činnost s nezbytným vybavením a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady pro činnost odborů,
- b) provádí srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, na základě uzavřené dohody, souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace, a tyto zasílá na účet odborové organizace u

příslušného peněžního ústavu. Příslušná ZO OS KOVO bude aktualizovat a předávat zaměstnavateli seznam členů odborové organizace, kterým zaměstnavatel sráží členské příspěvky. Evidenci členských příspěvků poskytuje zaměstnavatel odborové organizaci. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku poskytne zaměstnavatel podklad členům odborové organizace pro možnost uplatnění odpočtů od základu daně za srážku zaplacených členských příspěvků OS KOVO,

- c) umožní zajištění styku odborových funkcionářů se členy OS KOVO i na pracovištích mimo sídlo zaměstnavatele,
- d) v případě, že člen odborové organizace je uvolněn k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace na plnou (celou) stanovenou týdenní pracovní dobu, poskytne mu po tuto dobu pracovní volno s náhradou mzdy nejméně ve výši jeho průměrného výdělku.

Uvedený funkcionář odborové organizace zůstane po dobu uvolnění v pracovním poměru k zaměstnavateli, který mu vyplácí náhradu mzdy a odvádí za něj pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Bližší podmínky uvolnění včetně výše případné refundace a odvodu pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a úrazového pojištění budou dohodnuty smluvními stranami PKS,

- e) v případě krátkodobého uvolnění zaměstnance na základě rozhodnutí odborové organizace k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, sjezdech a konferencích poskytne uvedenému zaměstnanci k tomuto účelu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Bude odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za členy orgánu odborové organizace a nebude požadovat na odborové organizaci náhradu tohoto pojistného,
- f) poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce.

§ 14

Zajištění efektivní zaměstnanosti

- 1) Každý zaměstnanec má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele ještě předtím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání.

Povinností zaměstnavatelů je nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř příslušných zaměstnavatelských organizací dohodnutým způsobem

zveřejňovat. U uvolněného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav, termín uvolnění pracovního místa. Nabídka místa bude zveřejněna zpravidla 14 dní před jeho uvolněním. Tato povinnost se netýká manažerských funkcí.

- 2) Pracovní volno s náhradou mzdy k vyhledání nového místa 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 písm. a) až e) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto pracovní volno na žádost zaměstnance sloučí v rozsahu čerpání nejméně jednoho dne v kalendářním týdnu.

HLAVA III

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 15

- 1) Zásady pro odměňování dohodnuté v této kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání podnikových mzdových systémů, včetně množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změn norem spotřeby práce. Pracovní mzdová plnění sjednaná v podnikové kolektivní smlouvě mohou být buď shodná se závazky této kolektivní smlouvy nebo vyšší.
- 2) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací 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.
- 3) Mzda se vždy sjednává písemně před výkonem práce. Součástí pracovní nebo mzdové smlouvy je tarifní stupeň, v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd, do kterého je sjednaná práce zařazena, a to i v případě, že se zaměstnancem byla sjednána smluvní mzda. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než zaměstnanci přísluší podle podnikové kolektivní smlouvy, případně této kolektivní smlouvy, je v této části neplatná. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci sjednanou mzdu bez ohledu na ekonomickou situaci podniku.

§ 16

Mzdový vývoj

- 1) Smluvní strany se dohodly, že v roce 2019 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu průměrných reálných mezd ve srovnání s rokem 2018 o 3 %. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2019 vzroste ve srovnání s rokem 2018.
- 2) Plnění tohoto závazku bude vyhodnocováno smluvními stranami podnikových kolektivních smluv čtvrtletně s tím, že podkladem pro hodnocení bude skutečný vývoj nominálních mezd v organizaci.

Z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů. S ohledem na proměnlivost množství práce bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích.

- 3) Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd.

§ 17

Mzdové formy

Mzdový systém zahrnuje:

- a) Základní formy mzdy s tím, že bude preferována časová forma mzdy.

Formu úkolové mzdy nelze použít u mladistvých mladších než 16 let a k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí profesionálního poškození zdraví.

- b) Ostatní mzdové formy
- c) Zásady uplatňování mzdových forem

§ 18

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.
- 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.
- 3) Katalogy pro hodnocení a zařazení pracovních činností u zaměstnavatele jsou součástí podnikových mzdových systémů.
- 4) Pro řešení stížností zaměstnanců ve věci zařazení prací ustaví smluvní strany podnikové kolektivní smlouvy paritní komise.

§ 19

Tarifní mzda

- 1) Zaměstnanci přísluší v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd, tarifní mzda nejméně ve výši mzdového tarifu sjednané práce.

- 2) Zaměstnanci přísluší tarifní stupeň, ve kterém je v katalogu zařazena práce zaměstnancem převážně vykonává.
- 3) Změna tarifní mzdy je smluvní záležitostí zaměstnance a zaměstnavatele.

§ 20

Stupnice minimálních mzdových tarifů

Stupnice minimálních mzdových tarifů, uvedená v příloze č. 1, vychází ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních stupňů uvedených v § 18 a stanovuje minimální, nepodkročitelnou úroveň sazeb mzdových tarifů.

§ 21

Mzda za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená nejméně o 25 % průměrného výdělku. U zaměstnavatelů, u kterých bylo v roce 2017 uplatněno vyšší % zvýhodnění, přísluší takto sjednané zvýhodnění i po dobu účinnosti této KSVS.

§ 22

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek. Pracemi ve ztíženém pracovním prostředí se pro mzdové účely považují práce vymezené v příslušném nařízení vlády.
- 2) Minimální výše příplatku činí nejméně 8,50 Kč/hod.

§ 23

Mzda za další rizikové práce

- 1) Za práci zařazenou rozhodnutím krajské hygienické stanice jako rizikovou a rovněž za práce, které zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací určil za rizikové ve vlastních seznamech, přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, pokud uvedené práce nejsou uvedeny v příslušném nařízení vlády provádějícím zákoník práce.
- 2) Minimální výše příplatku činí:
 - 8,50 Kč/hod. za práci ve ztíženém pracovním prostředí, která je zařazena ve 4. kategorii rizika, případně ve 3. kategorii rizika u prací, u kterých je touto kategorií charakterizován jejich nejnepríznivější stav – kdy tedy neexistuje 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 u příslušného specifického rizikového faktoru kategorie 4,

- 8,60 Kč/hod. za další práce ve ztíženém pracovním prostředí zařazené do 3. kategorie rizika dle výše uvedených právních předpisů.

§ 24

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 15,00 Kč/hod.

§ 25

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 6,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.
- 2) Za práci ve 12 hodinových směnách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 7,00 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.

§ 26

Mzda za práci ve výškách

Za práci ve výškách nad 10 m v omezeném pracovním prostoru nebo ve vnučených polohách těla vyplývajících ze stanoveného pracovního postupu přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 6,00 Kč za každou odpracovanou hodinu.

§ 27

Touto kolektivní smlouvou je vymezen pouze základní okruh příplatků s tím, že na úrovni podnikových kolektivních smluv je možno sjednat širší rozsah příplatků a sjednat vyšší plnění. Okruh příplatků sjednaných v této kolektivní smlouvě a jejich výše je minimální.

§ 28

Mzda a náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, 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 za tuto práci mzda a doplatek do průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 80 % jeho průměrného výdělku.

§ 29

Mzda a náhrada mzdy při některých dalších překážkách v práci

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 60 % jeho průměrného výdělku.

Byl-li v případě přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy převeden na jinou práci, přísluší mu za tuto práci mzda, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku.

V případě, že společnost v roce 2018 poskytovala podle podnikové kolektivní smlouvy pracovní volno ve vyšším rozsahu, než je výše uveden, nebude tato výše náhrady mzdy v roce 2019 snižována.

§ 30

Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší při nařízené pracovní pohotovosti mimo pracoviště odměna minimálně ve výši 10 % jeho průměrného výdělku.

§ 31

Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací je povinen seznámit všechny zaměstnance se způsobem odměňování dojednaným v kolektivní smlouvě a umožnit jim do ní nahlížet.

HLAVA IV

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 32

Ukončení pracovního poměru

- 1) Pracovní poměr lze ukončit jedině ze zákonem stanovených důvodů.
- 2) Při ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a) až e) zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

§ 33

Pracovní doba

- 1) U jednotlivých zaměstnavatelů nedojde k prodloužení týdenní pracovní doby stanovené v roce 2018 po celou dobu účinnosti této KSVS.
- 2) U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.
- 3) Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními směnami a v týdnu stanoví zaměstnavatel dle pracovních předpisů.

§ 34

Práce přesčas

Dohodnutou práci přesčas mohou vykonávat zaměstnanci konající rizikové práce ve smyslu vyhlášky č. 432/2003 Sb. pouze, je-li to předem projednáno zaměstnavatelem s odborovou organizací.

§ 35

Noční práce

Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství.

§ 36

Dovolená

- 1) U zaměstnavatelů, u kterých v roce 2018 byl nárok na jeden týden nad zákonnou výměru dovolené, náleží všem zaměstnancům zaměstnavatele nárok na 5 týdnů dovolené po celou dobu účinnosti této KSVS.
- 2) Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději 3 měsíce před jejím počátkem, není-li dohodnuto jinak.

§ 37

Pracovní volno

- 1) Zaměstnancům, kteří vykonávají rizikové práce zařazené do 4. kategorie nebo do 3. kategorie u prací, u kterých je touto kategorií charakterizován jejich nejnepríznivější stav (kdy tedy neexistuje v prováděcí vyhlášce č. 432/2003 Sb., u některého z předmětných rizikových faktorů kategorie 4), bude poskytnuto dle sjednaných podmínek, není-li dohodnuto jinak, pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na rekondičních, rehabilitačních a jiných léčebných pobytech.
- 2) Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 12 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v délce minimálně jednoho pracovního dne v kalendářním roce.
- 3) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, včetně zákonného nároku:
 - a) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte nejméně 2 dnů, na další jeden den na účast na pohřbu těchto osob.
 - b) při úmrtí rodičů, rodičů manžela, prarodičů, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence nejméně 1 den, 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 jeden den na obřad,
 - d) při narození dítěte na dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však jeden den,
 - e) další pracovní volno s náhradou mzdy dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.Podmínky pro poskytování tohoto volna jsou shodné s podmínkami uvedenými v příslušných právních předpisech.
- 4) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy v délce:

- a) jeden den jedenkrát ročně při stěhování s vlastním nábytkem bez ohledu na místo stěhování,
 - b) 1 den na svatbu rodičů a sourozenců.
- 5) V případě, že společnost v roce 2018 poskytovala podle podnikové kolektivní smlouvy pracovní volno ve vyšším rozsahu nebo popřípadě poskytovala jiné druhy pracovního volna, než jsou uvedeny v odstavci 1 a 2 tohoto paragrafu, nebude tento rozsah a výše pracovního volna v roce 2019 snižován.

§ 38

Kvalifikace

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci vzdělávání:

- a) jedná-li se o udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace u zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
- b) jedná-li se o udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody zaměstnavatele,
- c) jedná-li se o udržení, získání nebo zvýšení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem,
- d) jedná-li se o udržení kvalifikace odborového funkcionáře pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn.

V případech podle písm. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním. V případě písm. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školícího střediska bez nároku na mzdu. Výdaje spojené se vzděláváním si hradí zaměstnanec sám. V případech podle písm. d) poskytne zaměstnavatel dohodnuté náklady spojené se vzděláváním (bez náhrady mzdy).

§ 39

Vzdělávání

Zaměstnavatel zpracuje plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců, který pro příslušné okruhy zaměstnanců bude obsahovat zejména věcnou náplň a nezbytný časový rozsah a projedná jej s odborovou organizací. Záměrem je

umožnit zaměstnancům vedle systematického vzdělávání v souladu s potřebami a cíli zaměstnavatele i zlepšení jejich uplatnitelnosti.

§ 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 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 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 2018.

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 rizikovitosti 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 zkrácováním 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 přešetřovat 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.

§ 58a

V návaznosti na § 3 se doba účinnosti této KSVS sjednává pro LATECOERE Czech Republic, s.r.o. od 1. 4. 2019 do 31. 12. 2019.

§ 59

Smluvní strany se dohodly, že kontrola plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy bude provedena pololetně, a to do 31. 8. 2019 a 28. 2. 2020.

§ 60

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“

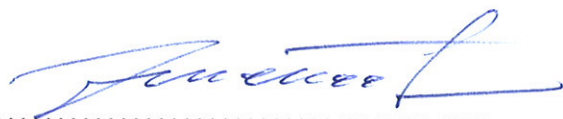
V Praze dne 11. února 2019



.....
Ing. Josef Kašpar
prezident ALV



.....
Jaroslav Souček
předseda
OS KOVO



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



.....
Libor Dvořák
místopředseda
OS KOVO