



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2018 – 2021



Upraveno podle originálu čistopisu KS ČAD Blansko a.s.
zpracováno Odborovou radou – s vlastním komentářem -JZ

Odborová rada

se sídlem Plzeňská 217/101, Praha 5, 150 00

sdržení odborových organizací, fyzických i právnických
osob, IČ: 05868408, v spolkového rejstříku vedeném
u Městského soudu v Praze v oddílu L, vložce číslo 68001.

ČAD Blansko a.s., Nádražní 2369/10, 678 20 Blansko

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

ČAD Blansko a.s., zastoupenou Ing. Jiřím Šebelou, ředitelem společnosti na základě plné moci
(dále jen zaměstnavatelem)

a

zaměstnanci společnosti, zastoupenými:

předsedou ZO OSD ČAD Blansko Petrem Lokajem

a

oproti minulé smlouvě Odborová rada nahradila ZO OSD Motol, které se stalo součástí OR (jednou z organizací v OR). OR nyní vyjednává jménem všech subjektů sdružených v OR.

prezidentem Odborové rady Jiřím Zabloudilem dr.h.c.

jménem všech zaměstnanců za odborové organizace – dále uváděné jen jako odbory

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu tří let s účinností od 1. 4. 2018 do 31. 3. 2021

základní část- všeobecná- má platnost tříletou, finanční oblast pak dvouletou

V Blansku dne 28. 3. 2018

.....
Petr Lokaj
předseda ZO OSD ČAD Blansko

.....
Jiří Zabloudil dr.h.c.
prezident Odborové rady

.....
Ing. Jiří Šebela
ředitel a.s.

podpis za OR provedl na základě pověření pan Zdeněk Franc

O b s a h:

- I. Úvodní ustanovení.**
- II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.**
- III. Pracovněprávní a sociální oblast.**
 - 1. Pracovní smlouvy.
 - 2. Pracovní doba.
 - 3. Dovolená a pracovní volno s náhradou mzdy, neplacené volno.
 - 4. Závodní stravování.
 - 5. Sociální výhody a požitky.
 - 6. Služby pro zaměstnance.
 - 7. Stravné a cestovní náhrady.
 - 8. Zdravotní péče.
 - 9. Připojištění na cesty do zahraničí.
 - 10. Osvědčení profesní způsobilosti.
 - 11. Úhrada nákladů na nákup vybavení (zařízení), úhradu lékařských vyšetření apod., které musí zaměstnanec mít dle platné legislativy
 - 12. Pojištění odpovědnosti.
- IV. Mzdová oblast.**
 - 1. Úvodní ustanovení.
 - 2. Základní pojmy.
 - 3. Kategorie odměňování zaměstnanců.
 - 4. Katalog kvalifikačních požadavků
 - 5. Tarifní tabulky.
 - 6. Zásady přiznávání tarifní a smluvní mzdy – mzdový předpis.
 - 7. Garance nárůstu mezd.
 - 8. Nezaručená část mzdy – prémie.
 - 9. Osobní ohodnocení.
 - 10. Splatnost mzdy.
 - 11. Záloha na mzdu.
 - 12. Mzdové formy.
 - 13. Mzdové příplatky.
 - 14. Odměňování pracovní pohotovosti.
 - 15. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.
 - 16. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely.
 - 17. Společná a závěrečná ustanovení.
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
- VI. Stížnosti a spory**
- VII. Závěrečná ustanovení**

UPOZORNĚNÍ

Není-li vyznačen TEXT žlutě a chybí-li popiska s vysvětlením, pak v obsahu nenastaly změny oproti minulé KS včetně jejich dodatků.

I. Úvodní ustanovení

1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců a jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a odborovými organizacemi (dále jen odbory).
2. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran s účinností od 1. 4. 2018 a platí po dobu tří let do 31. 3. 2021.

základní část- všeobecná-
má platnost tříletou, finanční
oblast pak dvouletou

II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

1. Zaměstnavatel prohlašuje, že bude respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
2. Odbory prohlašují, že budou podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatele k opatření jeho rozvoje.
3. Obě smluvní strany vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír.
4. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro výkon odborové činnosti, poskytne pro jednání OSD jednací místnost a skříň na odborovou dokumentaci.
5. K výkonu odborové práce poskytne zaměstnavatel všem odborovým funkcionářům (předseda a místopředseda) pracovní volno k výkonu jejich činnosti v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zároveň jim poskytne pracovní volno s náhradou mzdy pro jednání s příslušnými odborovými orgány. Poskytnutá mzda bude refundována odborovým orgánem.

upřesnění
oprávnění

Nad rámec této možnosti může zaměstnavatel poskytnout představiteli odborů další jeden den volna v měsíci hrazený zaměstnavatelem. Žádost o poskytnutí placeného volna předkládá představitel odborů s týdenním předstihem svému nadřízenému.

6. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení, vstup zástupcům odborového svazu do společnosti za účelem řešení otázek souvisejících s odborovou činností.
7. Zaměstnavatel bude na základě souhlasu jednotlivých členů provádět bezplatně srážky odborových členských příspěvků při měsíčním zúčtování mzdy.

Zaměstnavatel převede tyto prostředky každý měsíc na účty odborových organizací ve výplatním termínu.

upřesnění - TECHNIKÁLIE

8. Odborové orgány budou působit na členy svých organizací k odpovědnému přístupu k vykonávané práci, dodržování pracovní kázně a ke zvýšení prestiže a dobrého jména společnosti k čemuž zaměstnavatel vytvoří vhodné podmínky. Odbory budou, po vzájemné shodě, podporovat hospodářské záměry zaměstnavatele projednané s odbory, které povedou k vyšší produktivitě práce.
9. Obě smluvní strany se budou vzájemně informovat o věcech souvisejících s provozováním silniční dopravy a sociálních podmínek zaměstnanců. Naléhavé otázky týkající se obou stran budou řešeny na jednáních orgánů nebo na dvoustranných jednáních, která může vyvolat kterákoliv ze smluvních stran. Na požádání jedné strany se druhá strana tohoto jednání zúčastní. Pravidelná jednání s odbory se budou konat zpravidla jedenkrát za čtvrtletí, přičemž tato doba se pro zástupce zaměstnanců považuje za výkon práce, pokud zasahuje do řádné pracovní doby.
10. Informování (§ 279 a § 287 ZP). Zaměstnavatel je povinen informovat odbory o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (dle § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., ve znění zákona č. 225/2005 Sb. § 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.) a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,
 - f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - h) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - i) zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance.
11. Projednání (§ 280 ZP). Zaměstnavatel je povinen s odbory projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342,
- e) opatření k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.),
- f) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- g) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- h) změny organizace práce,
- i) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- j) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- k) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- l) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- m) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dle §61 ZP
- n) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy

Nad rámec ZP zaměstnavatel projedná s odbory:

- a) opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí,
- b) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- c) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- d) výši požadované náhrady škody, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou škody, nepřesahující 1000,- Kč,
- e) způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- f) celkový rozsah přesčasové práce,
- g) všechny vnitřní normy vydané ve smyslu této KS, pokud odborové organizace vznesou připomínky,
- h) změny způsobu zajištění pracovně lékařské péče,
- i) oblast závodního stravování,

12. Spolurozhodování.(§ 217 ZP). Zaměstnavatel je povinen vyžádat si souhlas odborů:
- Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. (Dále viz ZP § 217, odst. 1-5.)
 - Při výpovědi dle § 61 ZP, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
 - Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné. Viz §306 ZP.
13. Zaměstnavatel v souladu se ZP poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
14. Zaměstnavatel umožní zřídit odborovým organizacím **minimálně** 3 nástěnky na pracovištích a určí místo pro výdejní stojany na tiskoviny.

pro nás je tím dána možnost rozšíření počtu při naší větší působnosti

III. Pracovněprávní a sociální oblast

1. Pracovní smlouvy:

v pracovních smlouvách bude přesně vymezeno:

- jméno zaměstnance,
- místo výkonu práce,
- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- den nástupu do zaměstnání,

- zkušební doba,
- mzda (dohoda o mzdě, mzdový výměr),
- délka pracovního úvazku,
- práce přesčas dle ZP,
- pracovní pohotovosti dle ZP.

2. Pracovní doba:

1. Stanovená pracovní doba činí 37,5 hodin týdně u všech zaměstnanců mimo řidičů osobní a nákladní dopravy, u kterých je stanovena pracovní doba 40 hod. týdně.

Začátky a konce pracovní doby na jednotlivých pracovištích jsou stanoveny vnitřním předpisem společnosti.

2. Žádost o úpravu pracovní doby schvaluje po doporučení vedoucích manažerů divizí ředitel společnosti.
3. Zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.

Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Začátek a konec přestávky bude evidován pomocí karty zaměstnance v docházkovém systému společnosti. Při překročení přestávky je zaměstnanec povinen překročený čas napracovat.

U řidičů osobní a nákladní dopravy s nerovnoměrnou pracovní dobou jsou přestávky stanoveny v rozpisu směn (matriční rozpis).

Začátek a konec přestávek je stanoven v Provozním řádu daného pracoviště.

4. Celkový rozsah práce přesčas nesmí v období 52 týdnů po sobě jdoucích činit v průměru více než 8 hod. týdně podle ustanovení § 93 ZP
5. Do počtu hodin přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
6. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Organizace může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas náhradní volno, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla sjednána jiná doba.
7. Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 ZP, přísluší mu náhrada mzdy, ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP).

Nemůže-li zaměstnanec konat práci (§ 207ZP):

- a) po přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin, nebo pohonné síly, chybějícími pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj,

- a) nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80% průměrného výdělku.
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.
8. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z jiných důvodů týkajících se jeho osoby, může mu společnost na jeho žádost poskytnout neplacené volno. Žádost o neplacené volno musí být podána písemně předem a schválena ředitelem a.s.
9. Do pracovní doby je započtena doba potřebná k osobní očištění po skončení práce v maximální délce 10 minut u dílenských zaměstnanců.
10. Významné změny ve vzorových záznamech řidičů budou projednány se zástupci odborů.
11. V případě provozní potřeby o sobotách, nedělích a svátcích může společnost, po projednání s odbory, nařídít zaměstnancům včetně THP práci přesčas.
12. Dohoda o pracovní činnosti – rozsah nejvýše polovina stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle však 52 týdnů.

3. Dovolená a pracovní volno s náhradou mzdy, neplacené volno:

- a) Ve smyslu ustanovení § 213 odst. 1 ZP se základní výměra dovolené zvyšuje o 1 kalendářní týden pro všechny zaměstnance.
- b) Jeden den neplaceného volna se poskytne zaměstnanci, který min. 24 hod. před nástupem do zaměstnání (na směnu) požádá svého nadřízeného (vedoucího) o volno. Neplacené volno se poskytne za předpokladu, jestliže již má zaměstnanec vyčerpanou dovolenou nebo na ni nemá nárok. Tato výhoda (benefit) by měla být využívána primárně na řešení zdravotních, rodinných důvodů.

Novinka: možnost využití pro samoléčbu, cíl pro příští vyjednávání musí být beze sporu volno placené a delší...

4. Závodní stravování:

Společnost umožní stravování podle ustanovení § 236 ZP všem zaměstnancům, kteří nemají absenci a jsou ve výkonu práce. Cena obědu pro zaměstnance bude stanovena podle výše ceny od dodavatele a platné daňové legislativy.

5. Sociální výhody a požitky:

Sociální výhody a požitky jsou ve společnosti poskytovány s cílem snížení fluktuace, pracovní neschopnosti, zvýšení aktivity zaměstnanců společnosti, pracovní spokojenosti a ochoty k vyšším pracovním výkonům.

Poskytované peněžní odměny lze u jednotlivých hodnocených kategorií vyplatit **až do výše:**

- | | | |
|--------------------------|---------------------------------------|------------|
| 1. Pracovní výročí za | 20 let (nepřetržité práce v a.s.) | Kč 1 000,- |
| | 25 let (nepřetržité práce v a.s.) | Kč 1 500,- |
| | 30 let (nepřetržité práce v a.s.) | Kč 2 000,- |
| | 35 let (nepřetržité práce v a.s.) | Kč 2 500,- |
| | 40 let (nepřetržité práce v a.s. .) | Kč 3 000,- |
| | 45 let let (nepřetržité práce v a.s.) | Kč 3 500,- |
| 2. Životní výročí 50 let | | Kč 2 500,- |
| | 60 let je-li v prac. poměru | Kč 2 500,- |
| | 70 let je-li v prac. poměru | Kč 2.500,- |

rozšíření benefitu vzhledem k pozdějším odchodům do důchodu a navýšení u 60let

- | | |
|---|------------|
| 3. První odchod do důchodu (starobní, plný invalidní) | Kč 4 000,- |
|---|------------|

Při součtu výročí se odměny sčítají.

- | | |
|---|-------------|
| 4. Jízda bez nehod | |
| 1 000 000 km (nebo 20 roků v zaměstnání) | Kč 2 500,-- |
| 1 250 000 km (nebo 25 roků v zaměstnání) | Kč 3 000,-- |
| 1 500 000 km (nebo 30 roků v zaměstnání) | Kč 3 500,-- |
| 1 750 000 km (nebo 35 roků v zaměstnání) | Kč 4 000,-- |
| 2 000 000 km (nebo 40 roků v zaměstnání) | Kč 4 500,-- |
| 2 250 000 km (nebo 45 roků v zaměstnání) a více | Kč 5 000,-- |

5. a) Zaměstnancům budou hrazeny rekondiční a zdravotní poplatky (masáže, plavání, squash, posilovna, vitaminové doplňky) nehranené zdravotními pojišťovkami do výše 1 000,-- Kč v hotovosti v souladu s nařízením vlády č. 114/2002. navýšení benefitu z hodnoty 500,-

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří nevyužijí v daném roce do termínu vyhlášené zaměstnavatelem benefit v hotovosti, poukázky FlexiPASS od firmy SodexhoPASS. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění.

b) Výše hodnoty poukázky je stanovena na částku Kč 1.000,--.

navýšení benefitu z hodnoty 500,-

6. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci dle ust. § 199 ZP a nařízení vlády č.590/2006

a) Vyšetření nebo ošetření

1) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

2) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle bodu 1).

b) Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

c) Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

d) Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

e) Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k

účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

f) Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

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

Nad rámec ZP má zaměstnanec právo na další 1 den neplaceného volna, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádá.

g) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- 1) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- 2) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- 3) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

Nad rámec ZP má zaměstnanec právo na další 1 den neplaceného volna, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádá.

h) Doprovod

- 1) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li

zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,

- bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

2) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

3) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

i) Pohřeb spoluzaměstnance

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

j) Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

k) Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

7. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím příspěvek 300,- Kč na člena za rok (25,- Kč za každý i započatý měsíc členství v odborové organizaci). Příspěvek bude vypočítán vždy k 31. 3. daného roku za předcházejících 12 měsíců a vyplacen do 1. 7. téhož roku.

Navýšení hodnoty oproti poskytovanému malému paušálu z minulých let (k prosinci 2017 to dělalo už jen cca 100Kč/člen/rok).

Tuto částku obdrží každý náš člen v rámci svého finančního bonusu. Jde tedy o (byť malý) další příjem našeho člena. Podmínkou je srážka čl. příspěvku z platu mzdovou účtárnou. Za roční členství tedy +300,-

8. Zaměstnancům, postiženým živelnou pohromou (zničení, poškození, event. vyplavení domu, bytu apod.), zaměstnavatel poskytne, po projednání s odbory, na nezbytně nutnou dobu likvidace škod, oprav a úklidu pracovní volno s náhradou mzdy. Podmínkou poskytnutí volna je doložení postižení příslušným zástupcem samosprávy (obcí).

6. Služby pro zaměstnance:

Poskytování dopravních prostředků i ostatních služeb zaměstnanci dopravním prostředkem společnosti.

Službu lze poskytnout za podmínek:

1. Zaměstnanec požádá písemnou formou o poskytnutí slevy za služby dopravním prostředkem na „Žádance o slevu přepravného pro zaměstnance“. Podepsanou žádost svým nadřízeným doručí na sekretariát ředitele společnosti, kde bude vedena evidence žádostí.

Slevu lze poskytnout při přepravě nákladů zaměstnanci, manželce zaměstnance a dětem zaměstnance.

Slevu na autobus lze poskytnout při svatbě nebo úmrtí zaměstnance, manželky a dětí zaměstnance.

Žádanku při přepravě nákladů doloží čestným prohlášením, že poskytnutá přeprava je pro výše vyjmenované osoby.

2. Za poskytnutou službu se bude účtovat za ujetý km podle vydaného platného ceníku schváleného na poradě vedení. Úctovanou cenu lze snížit až o 50%. O výši poskytnuté slevy rozhodne ředitel společnosti.
3. Zaměstnavatel, na základě požadavku zaměstnance, zajistí výhodnější tarif volání prostřednictvím vlastního operátora mobilních služeb. Možnost využití zvýhodněného volání řeší směrnice (vnitřní norma) ředitele společnosti.

7. Stravné a cestovní náhrady

1. Tuzemské pracovní cesty

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné podle ustanovení § 163 odst. 1, 2 ZP. V případě souběhu nároku na stravné (výkon v tuzemské nepravidelné dopravě a výkon v tuzemské pravidelné dopravě) v jednom kalendářním dni bude poskytována pouze jedna náhrada, a to náhrada vyšší. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo (snídaně, oběd, večeře) stravné se krátí za každé uvedené jídlo:

- a) o 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5-12 hod.
- b) o 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18hod.
- c) o 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.

2. Zahraniční stravné (podle ustanovení § 170 ZP)

Při zahraniční pracovní cestě činí základní sazba zahraničního stravného 100% sazby, vyhlášené každoročně Ministerstvem financí, a to pro všechna střediska akciové společnosti.

Zahraniční stravné přísluší zaměstnanci, jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin.

Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýš však 18 hodin, poskytuje se zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby.

Trvá-li tato doba 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, poskytuje se zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby.

Trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Doby strávené mimo území ČR, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají.

Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, základní sazba zahraničního stravného se snižuje za každé bezplatné jídlo až

o hodnotu:

- d) 70% u třetinové výše základní sazby zahraničního stravného
- e) 35% u dvoutřetinové výše základní sazby zahraničního stravného
- f) 25% u základní sazby zahraničního stravného

Za nařízenou pracovní cestu do zahraničí (Německo, Francie, Dánsko, Anglie) v HS 130, může ředitel společnosti v den pracovního volna, v den pracovního klidu a ve svátek schválit navýšení denního stravného až o 20%.

3. Zaměstnavatel určí předem podmínky pracovní cesty:

- a) dobu,
- b) místo nástupu a ukončení cesty,
- c) místo plnění pracovních úkolů,
- d) způsob dopravy a ubytování.

Pravidelné pracoviště.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.(adresa bydliště zaměstnance). Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (dle platné vyhlášky Min. práce a sociálních věcí).

8. Zdravotní péče: upřesnění - TECHNIKÁLIE

1. Zaměstnanec je povinen se podrobit podle ustanovení § 106 ZP posouzení zdravotní způsobilosti k práci preventivním **pracovnělékařským** prohlídkám (vstupní, výstupní, periodické, mimořádné).

Zaměstnavatel zajistí:

- a) odeslání zaměstnanců k preventivním **pracovnělékařským** prohlídkám smluvními lékaři,
- b) pro zaměstnance závodní preventivní **pracovnělékařskou** péči formou uzavřené smlouvy se smluvními lékaři na jednotlivých pracovištích.

Prokázané výdaje od smluvního lékaře na závodní preventivní **pracovnělékařskou** péči uhradí zaměstnavatel.

2. Preventivní **pracovnělékařské** prohlídky jsou uznány, pouze pokud jsou provedeny smluvními lékaři.
3. Pro zaměstnance vysílané do oblastí epidemiologicky závažných, tropických nebo jinak zdravotně obtížných, zabezpečí zaměstnavatel preventivní **pracovnělékařskou** zdravotní péči specializovaným regionálním zdravotnickým zařízením.

9. Připojištění na cesty do zahraničí

Pro zaměstnance, kteří jsou vysíláni na zahraniční pracovní cestu, uzavře zaměstnavatel připojištění na jméno zaměstnance. Finanční náklady spojené s uzavřením připojištění jsou hrazeny zaměstnavatelem

Cestovní pojištění na opakované cesty (dále jen pojištění)

1. Zaměstnavatel sjedná pro zaměstnance, kteří pravidelně cestují do zahraničí pojištění. Řidiči nákladní a osobní dopravy obdrží asistenční kartu.

Ostatní zaměstnanci, kteří vyjíždí na zahraniční pracovní cesty nepravidelně, jsou pojištěni zaměstnavatelem pouze na danou pracovní cestu.

2. Vedoucí, který vysílá zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí, zajistí uzavření (zrušení) pojištění u referenta BOZP.
3. Plnění z pojistné události bude poskytováno pojišťovnou přímo pojištěnému zaměstnanci, a tím jsou uhrazeny jeho nároky vůči zaměstnavateli v souvislosti s léčebnými náklady v zahraničí při služební cestě. Zaměstnavatel nebude hradit náklady vzniklé za lékařskou péči, která byla zapříčiněna prokazatelným požitím alkoholu nebo jiných omamných prostředků.
4. Zaměstnanci, kteří mají uzavřené pojištění a kteří ukončí pracovní poměr v ČAD Blansko a.s. před uplynutím platnosti pojištění jsou povinni asistenční kartu vrátit zaměstnavateli.

10. Osvědčení profesní způsobilosti

Zaměstnavatel hradí řidičům poplatek za opakované školení profesní způsobilosti.

11. Úhrada nákladů na nákup vybavení (zařízení), úhradu **pracovnělékařských vyšetření apod., které musí zaměstnanec mít dle platné legislativy**

upřesnění

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit stávajícím zaměstnancům náklady:

1. Za vydání paměťové karty řidiče (umožňující obsluhu digitálního tachografu), kterou musí být řidič vybaven podle § 100, písm. a), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

2. Za dopravně psychologické vyšetření řidičů podle § 87, písm. a), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů (tato vyšetření jsou považována za součást pravidelných **pracovnílékařských** prohlídek.

U nově nastupujících zaměstnanců (řidičů) bude vyžadováno předložení platné paměťové karty a absolvování psychologického vyšetření (jako jednoho z podkladů pro provedení vstupní **pracovnílékařské** prohlídky).

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit pouze náklady za vydání karty/posudku, ne náhradu mzdy.

12. Pojištění odpovědnosti

V souladu se ZP odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Výše způsobené škody často přesahuje výdělkové možnosti zaměstnance, proto a. s. požaduje po zaměstnancích uzavřít s pojišťovnou dle vlastního výběru „Smlouvu o pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání.“

ČAD Blansko a.s. má uzavřenou pojistnou smlouvu (pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání) za výhodných pojistných podmínek a zaměstnanci tak mají možnost si pojištění prostřednictvím zaměstnavatele sjednat.

Výše ročního pojistného se odvíjí od zařazení zaměstnance do rizikové skupiny (řidič z povolání a ostatní), limitu pojistného plnění a dále územní platností (ČR nebo celý svět).

Limit plnění je omezen výší 4,5násobku hrubé mzdy zaměstnance. Spoluúčast na pojistném plnění je nastavena na 10 %.

Platba pojistného je prováděna měsíčními srážkami ze mzdy. Zaměstnanci, kteří nemohou mít prováděny srážky ze mzdy, uhradí roční pojistné na pokladně společnosti.

Při navýšení platby pojistného budou zaměstnanci neprodleně informováni

IV. Mzdová oblast

1. Úvodní ustanovení

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, stanovená v této Kolektivní smlouvě a jejich přílohách.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a podle dosahovaných pracovních výsledků.

2. Základní pojmy

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

3. Kategorie odměňování zaměstnanců

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je sjednávána hodinová nebo měsíční smluvní či tarifní mzda, uvedená v této KS a jejich přílohách. Zaměstnanci jsou zařazeni do pracovních kategorií:

- náměstci společnosti (o zařazení do této kategorie rozhoduje vedení společnosti a majitel) - smluvní mzda,
 - ředitel společnosti a vedoucí náměstci jsou odměňováni výhradně na základě manažerských smluv a nepodléhají dohodám s odbory o tarifní výši mezd,
 - dělnické kategorie - smluvní mzda,
 - opraváři - smluvní mzda,
 - ostatní dělníci - smluvní mzda,
 - THP - smluvní mzda,
 - řidiči nákladní dopravy - smluvní mzda
- o smluvní mzdě se NEVYJEDNÁVÁ !
- Náklad. doprava, vzhledem k problémům s výší min. mzdy v cizině (i při průjezdu), přešla kvůli operativnosti do smluvní mzdy. Tam to má smysl, nechápeme ale smluvní mzdu u TH a už vůbec ne u D. Nicméně tyto členy nemáme..
- řidiči autobusové dopravy - tarifní hodinová mzda,

4. Katalog kvalifikačních požadavků:

Všeobecná účtárna:

- schopnost řídit malou skupinu zaměstnanců
- vzdělání – ekonomický směr

referent účetní	vedoucí účetní
ÚS/4 Sk.p. 5	ÚS/6 Sk.p. 6

Finanční účtárna:

- bezúhonnost
- odpovědnost a soustředěnost při manipulaci s hotovostí
- vzdělání ekonomického směru

referent finančník	vedoucí ekonomický referent
ÚS/6 Sk.p. 5	V/2, ÚS/6 Sk.p. 6

Personální a mzdová účtárna

- orientace v Zákoníku práce
- vzdělání v sociálně právní oblasti
- vzdělání ve mzdové oblasti

personalista	mzdová účetní
ÚS/4 Sk.p. 5	ÚS/4 Sk.p. 5

Sekretariát

- praxe sekretářky
- psaní na stroji, PC
- organizační schopnosti
- znalost cizího jazyka (A, N)
- znalost archivní činnosti

sekretářka-archivář
ÚS/2 Sk.p. 3 nebo 4 (odborné ekonomické práce)

Provozní mistr technický

- praxe v oboru 10 roků
- řidičský průkaz (D)
- schopnost samostatně diagnostikovat závadu na vozidle
- ovládat předpisy související s provozem silničních motorových vozidel
- orientace v Zákoníku práce

provozní mistr technický
ÚS/6 Sk.p. 5

Správce informačního systému

- praxe správce sítě, případně IS (informační systém)
- znalost operačního systému Windows NT
- schopnost samostatně se vzdělávat v oboru
- znalost běžných kancelářských programů
- znalost jazyka A

správce informačního systému
V/2, ÚS/6 Sk.p. 7

BOZP

- praxe v oboru BOZP
- orientace v pojišťovnictví
- orientace v platné legislativě BOZP

referent BOZP
ÚS/6 Sk.p. 6

ND – dispečer MKD

- znalost jazyka N nebo A
- praxe v oboru 5 r.
- znalost problematiky celního zákona
- organizační schopnosti

dispečer MKD – celní deklarant
ÚS/6 Sk.p. 5

ND – odborný fakturant, referent

- znalost jazyka N nebo A
- praxe v oboru 3 r.
- znalost problematiky celního zákona
- organizační schopnosti

zařazení nové funkce
do katalogu

odborný fakturant, referent
ÚS/6 Sk.p. 5

Přepravní pokladna

- bezúhonnost
- odpovědnost a soustředěnost při manipulaci s hotovostí

referent osobní dopravy
ÚS/2 Sk.p. 4

OD - dispečer

- znalost předpisů týkající se silniční dopravy
- odpovědnost při manipulaci s hotovostí
- částečná znalost jazyka A nebo N

dispečer OD
ÚS/6 Sk.p. 5

Vedoucí opraven a metrologie

- přirozená autorita
- zodpovědnost za svá rozhodnutí v rámci své kompetence
- znalost platných technických norem v dopravě a v opravárenství
- organizační schopnosti
- znalosti v oboru metrologie

vedoucí opraven a metrologie
ÚS/6 Sk.p. 5

Technické služby

- odborná způsobilost v elektrotechnice
- orientace v technických normách (vodní a odpadového hospodářství,

- stavební zákon)
- organizační schopnosti
- minimum právních znalostí
- znalost technologických postupů při stavební a všeobecné údržbě

provozní elektrikář	údržbář	ved. referent služeb
Sk.p. 4	Sk.p. 4	ÚS/6 Sk.p. 5

Vedoucí ČS

- schopnost řešit neshody se zákazníkem
- příjemné vystupování
- praxe v obchodní činnosti
- bezúhonnost
- schopnost řídit kolektiv
- orientace v nabídce dodavatelů

vedoucí střediska služeb
ÚS/6 Sk.p. 5

Skladové hospodářství

- vyučen v oboru automechanik, nebo jiný příbuzný obor (muži)
- vzdělání ekonomického směru
- odpovědnost a soustředěnost při manipulaci s hotovostí
- samostatné rozhodování v rámci své kompetence

dělník ve skladě	vedoucí MTZ - účetní
Sk.p. 4	ÚS/4 Sk.p. 5

Obsluha čerpací stanice

- vyučen v oboru automechanik, nebo jiný příbuzný obor (muži)
- vyučená v oboru prodavačka (ženy)
- příjemné vystupování
- samostatné rozhodování v rámci své kompetence
- práce v nepřetržitém provozu (12 hod. směna)
- bezúhonnost

obsluha ČS
Sk.p. 4

Řidiči smv – MKD

- vyučen v oboru automechanik, nebo příbuzný obor
- řidičský průkaz skupiny C, E
- praxe 2 roky s vozidly s hmotností nad 10 tun a půl roku na návěs. soupravách
- zdravotní způsobilost včetně psychologického vyšetření
- školení
- znalost jazyka N nebo A
- bezúhonnost

- znalost celních předpisů
- výpis z karty řidiče

řidič smv
Sk.p. 3

Řidiči smv – OD

- vyučen v oboru automechanik, nebo příbuzný obor
- řidičský průkaz D
- zdravotní způsobilost včetně psychologického vyšetření
- bezúhonnost
- odpovědnost při manipulaci s Kč
- výpis z karty řidiče

řidič smv
Sk.p. 5

Opravář smv, autoelektrikář, autoklempíř, prac. pneuservisu

- vyučen v oboru
- praxe 2 roky
- dle vykonávané funkce odborné přezkoušení
- svářečské zkoušky
- řidič referent
- jeřábík, vazač, zdvihací zařízení
- řidič motorových vozíků

opravář smv
Sk.p. 2 – 5/ dle praxe.

Recepční stř. SQUASH

- vyučen v oboru prodavač
- příjemné vystupování
- samostatné rozhodování
- bezúhonnost
- organizační schopnost

recepční stř. SQUASH
Sk.p. 3

Vedoucí autoškoly.

- učitelské oprávnění „velké“ (úplné učitelské oprávnění pro výuku a výcvik)
- věk min. 24 let
- 3 roky vlastnění řidičského oprávnění dle skupiny
- ukončené střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou

vedoucí autoškoly
ÚS/3 Sk.p. 5

5. Tarifní tabulky:

řidiči autobusové dopravy (5. SP)	110,- / hod
-----------------------------------	-------------

Díky růstu min. mzdy je k 1.1.2018 **garantovaná mzda** vládou pro 5.sk prací v sazbě **108,80**. **Garantovanou mzdu si ale každý představuje jinak. Ředitel jako součet všeho, odbory jako tarif.** Vydupat si garantovanou mzdu JEN jako tarif je tak rozhodně úspěch odborů a není to samozřejmé.... Nad tuto hodnotu byla nyní nastavena hod. mzda ještě o 1,20 více, s tím, že prémie poklesly z 10 na 9% - ale i tak je to pro řidiče výhodnější (108,8+10,8= 119,68 oproti 110 + 9,9= 119,90) nemluvě o tom, že prémie jsou nenárokovatelné, zatímco tarif ano a musí být vyplacen, a to i při finančních problémech firmy (což nemusí řidiče zajímat).

Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování upravené v zákoně č. 262/2006 Sb. a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů se vztahují i na zaměstnance jejichž mzda je sjednána v této kolektivní smlouvě, **není-li aktuální znění KS pro zaměstnance finančně výhodnější.** Předchozí věta má přednost před ostatními ustanoveními této kolektivní smlouvy.

technické doplnění, kvůli zamezení sporům o výklad

6. Zásady přiznání tarifní a smluvní mzdy - mzdový předpis

1. Mzdový předpis vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále ZP).
2. Pravidla pro odměňování se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na charakter pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli včetně případů odměňování činností vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (podle § 74 a násl. ZP).
3. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle obtížnosti pracovních podmínek. Poskytování mzdy nebo odměny z dohod podle tohoto mzdového předpisu odpovídá zajišťovaným činnostem, systemizaci pracovních míst a struktuře zaměstnanců.
4. Zaměstnanec je odměňován na základě sjednaného druhu práce, v souladu s platným funkčním schématem a systemizací pracovních míst, podle ustanovení katalogu manuálních profesí nebo katalogu příkladů prací v TH funkcích, podle plnění kvalifikačních požadavků a podle pracovních výsledků.
5. Pravidla pro odměňování platí pro přiznávání základních měsíčních a hodinových základních mezd nebo odměn z dohod a dalších mzdových

složek – příplatků, výkonnostních odměn, prémie, mimořádných a ostatních odměn atd.

6. Za mzdu se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměny za pracovní pohotovost.

7. Garance nárůstu mezd:

1. Pro rok 2018 došlo k navýšení mezd pro řidiče nákladní dopravy a to od 1. 9. 2017 v souladu s KS 2015-2018 v úplném znění platném od 1. 4. 2017 včetně dodatku č. 1 platného od 1. 9. 2017.
2. Pro rok 2018 došlo k navýšení mezd pro řidiče osobní dopravy v souladu s nařízením vlády č. 286/2017 Sb a KS 2015-2018 v úplném znění platném od 1. 4. 2017 včetně dodatku č. 1 platného od 1. 9. 2017.
3. U zaměstnanců se smluvní mzdou došlo k navýšení mzdy od 1. 1. 2018.
4. V roce 2019 až 2020 bude uplatněna valorizační doložka u všech kategorií zaměstnanců a meziroční nárůst se bude odvíjet od výše inflace předchozího roku, vyhlášené Českým statistickým úřadem, navýšené o 2 %. Vzhledem k termínu zveřejnění výše inflace bude úprava mezd zaměstnanců realizována vždy od 1. dubna daného roku. Toto ustanovení platí, pokud od 1.1. daného roku nedojde k navýšení z titulu nařízení vlády nebo Vyšší kolektivní smlouvy, které bude vyšší než výše uvedený valorizační koeficient.

5. Pro rok 2020 bude zahájeno jednání o valorizaci mezd před dubnem 2020.

Asi nejsložitější bod celé KS.... Při dlouhodobé platnosti KS je totiž třeba zvážit výhodnost tzv. garance nárůstu. Ta je výhodná v letech krize, kdy mzdy nerostou a díky garanci tak alespoň nepoklesnou (o inflaci). V dobách růstu platů a okolních vyšších nabídek (např. Brno 121-155 dle let praxe) by ale bylo hloupé zavázat se k malému nárůstu. Je-li však v současnosti firma v mínusu, je zcela naivní domnívat se, že koncem roku bude rozdávat navíc peníze pro rok 2019 než říká garance (inflace +2%, což při současné inflaci udělá +- tisícovku navíc). Z naší strany byl proto zvolen kompromis, který jsme si nakonec prosadili, a pro rok 2020 tedy chceme jednat o vyšších mzdách, než nabízí návrh garance tj. inflace +2%.

8. Nezaručená část mzdy – prémie

1. Zaměstnanec má možnost na nepřiznání odměn podat stížnost dle bodu VII této KS a požadovat zdůvodnění krácení či nepřiznání odměn.

2. Nezaručenou částí mzdy pro zaměstnance všech pracovních kategorií je měsíční nezaručená část mzdy vyplácena ze mzdových nákladů společnosti. Jedná se o kolektivní odměnu (prémii) pro divizi nebo středisko, jejíž částka k rozdělení je stanovována měsíčně.

Výpočet kolektivní nezaručené mzdy je proveden podle sazeb stanovených pro zaměstnance v jednotlivých kategoriích. Vedoucí náměstci rozhodují a jsou odpovědní za objektivní přiznávání odměn (prémii) k výplatě na jednotlivé zaměstnance.

Výši měsíční částky kolektivní nezaručené mzdy k rozdělení schvaluje měsíčně ředitel společnosti.

Divize může čerpat měsíčně odměny (prémie) jen do stanovené výše.

Nerozdělený zůstatek měsíční kolektivní odměny (prémie) se převádí k rozdělení do následujícího měsíce, ale pouze v rámci kalendářního roku. Nerozdělený zůstatek k 31. prosinci nelze převádět k rozdělení do následujícího kalendářního roku.

Pravidla pro stanovení částek Kč měsíčních kolektivních nezaručených mezd k rozdělení:

1. Kolektivní nezaručenou část mzdy vypočítanou dle výše uvedených kritérií je možné na základě rozhodnutí ředitele společnosti navýšit o konkrétní částku Kč, určenou k jednorázové odměně pro jmenovité zaměstnance za plnění mimořádných úkolů.
2. Vedení společnosti má možnost, po projednání s odbory, měnit výši kolektivní nezaručené mzdy v souvislosti s aktuální ekonomickou situací společnosti.
3. Hodnocení vedoucích manažerů divizí provádí ředitel společnosti, hodnocení zaměstnanců divize provádí vedoucí manažer příslušné divize.
4. Při rozdělení na jednotlivce je celý objem k dispozici vedoucímu náměstkovi, který rozdělení provádí podle plnění přidělených pracovních úkolů, maximální výše prémie přísluší zaměstnanci za předpokladu, že v daném měsíci odpracoval celý časový fond a nebyly důvody pro krácení prémie uvedené v tomto bodě.

Pravidla pro stanovení částek Kč měsíčních kolektivních nezaručených mezd k rozdělení:

1. Zaměstnancům je přiznána měsíční nezaručená mzda takto:

viz zdůvodnění u tarifu 110,- na straně 24

řidiči nákladní dopravy
dělníci ČS

nahrazení střediska MKD 130

do Kč 2 500,--
do Kč 2 300,--

Opravářům a ostatním dělníkům je měsíční nezaručená mzda stanovena individuálně.

Stanovená výše nezaručené mzdy je součástí dohody o mzdě.

U zaměstnanců THP tvoří nezaručená část mzdy 30% měsíční smluvní mzdy.

Zaměstnanec THP může ovlivnit její výši úsporou nákladů a také zvýšením tržeb dle kritérií stanovených individuálně v dohodě o mzdě, která je součástí pracovní smlouvy.

Zaměstnancům zastupujícím nepřítomného zaměstnance může být vyplacena odměna na návrh vedoucího náměstka a souhlasu ředitele společnosti až do 100 % nezaručené části mzdy zastupovaného.

Mimořádné, jednorázové navýšení odměny u konkrétních zaměstnanců nebo pracovišť lze provádět na základě rozhodnutí ředitele společnosti (odměny za mimořádné pracovní výsledky apod.)

Stanovení výše kolektivní nezaručené mzdy k rozdělení pro příslušnou divizi a kategorii zaměstnanců se provádí měsíčně. Vypočtenou částku schvaluje ředitel společnosti. Částky Kč jsou měsíčně aktualizovány (podle počtu zaměstnanců, změn jejich mzdového zařazení, výše mzdových tarifů a smluvních mezd).

Do výpočtu částky se nezahrnuje doba za neodpracovaný čas kolektivu.

Částka kolektivní prémie pro stř. 320 nebude z důvodu absence krácena.

2. V případě nedodržování zákonných (právní předpisy vztahující se k vykonávané práci) a smluvených (interní předpisy zaměstnavatele) povinností, s nimiž byli zaměstnanci seznámeni, může být nezaručená mzda krácena, případně nemusí být přiznána vůbec.

Jedná se zejména o:

- a) Nedodržování předpisů na ochranu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisů požární ochrany, předpisů na ochranu životního prostředí, dopravních předpisů.
- b) Nedodržování a nevyužívání pracovní doby, neplnění pracovních povinností.
- c) Nehospodárné zacházení se svěřenými prostředky (materiální, finanční, know-how), včetně jejich neoprávněného používání.

- d) Nezabezpečení svěřeného majetku proti zcizení a užití neoprávněnou osobou.
- e) Nepoužívání přidělených OOPP, nedodržování ústrojové kázně.
- f) Nedodržování zákazu kouření, požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek.
- g) Porušení zjištěná při provádění kontrolní činnosti externími subjekty (státními orgány).

U řidičů dále:

- a) Nedodržování sociálních předpisů (dob řízení, bezpečnostních přestávek, dob odpočinku).
- b) Nesprávná obsluha tachografu, nesprávná manipulace s digitální kartou a záznamovým listem.
- c) Odstavování a parkování vozidel na neschválených místech, neoprávněná jízda s vozidlem.
- d) Porušení zákazu přibrat k jízdě cizí osobu bez souhlasu zaměstnavatele.
- e) Nedodržování „Metodiky přístupu k organizačnímu a technickému provozu“ (osobní doprava).

9. Osobní ohodnocení

Zaměstnancům dělnických kategorií s výjimkou řidičů autobusové dopravy lze přiznat osobní ohodnocení

O výši osobního ohodnocení zaměstnanců v opravně, ČS OMV, řidičů nákladní dopravy rozhoduje vedoucí náměstek příslušné divize a schvaluje ředitel společnosti.

Výše osobního ohodnocení je součástí dohody o mzdě; je uloženo na personálním oddělení a zaměstnanec je seznámen se způsobem vlastního hodnocení. Bez písemného dokladu nelze osobní ohodnocení proplácet.

Přiznané osobní ohodnocení lze snížit, případně odejmout ze závažných důvodů.

Případné snížení nebo odnětí přiznaného osobního ohodnocení může provést ředitel společnosti. Opatření s odůvodněním musí být provedeno písemně a doručeno zaměstnanci, jehož se týká před účinností tohoto opatření.

Osobní ohodnocení je započítáno do hrubé mzdy pro účel zjišťování průměrného výdělku.

Výše osobního ohodnocení je určena hodinovou sazbou Kč za odpracovaný čas a je v rozpětí od 0,- Kč/hod. do 20,- Kč/hod. (zúčtováno měsíčně se mzdou). Stanovené osobní ohodnocení je individuální dle níže uvedených kritérií a je platné po dobu 6 měsíců (vždy k 1. 4. a k 1. 10. kalendářního roku). Po uplynutí této doby může vedoucí náměstek přehodnotit příslušná kritéria a stanovit novou vyšší osobního ohodnocení.

Osobní ohodnocení zaměstnanců v opravě a ČS OMV

Kritéria osobního ohodnocení:

- odborné znalosti 15 %
- délka odborné praxe 10 %
- osobní schopnosti a vlastnosti (iniciativa, svědomitost, spolehlivost, přesnost, samostatnost, pracovní morálka) 35 %
- dlouhodobá výkonnost 25 %
- dlouhodobá zaměstnanost 15 %

Osobní hodnocení řidičů nákladní dopravy

Kritéria osobního ohodnocení:

1	Pracovní aktivita, flexibilita, samostatnost, pracovní morálka	15 %
2	Kvalita prováděných přeprav (přesnost, spolehlivost dle instrukcí dispečera)	15 %
3	Vystupování u zákazníka, ustrojenost řidiče	5 %
4	Schopnost se domluvit v zahraničí (angličtina, němčina)	10 %
5	Vyplňování DZVV, archivace tach. koleček, včasné odevzdávání vyúčtování	5 %
6	Péče o vozidlo, čistota vozidla, tech. stav vozidla apod.	15 %
7	Jízdní výkonnost (najaté km, počet provedených přeprav)	15 %
8	Předcházení vzniku závad (kontrola zboží na nakládce, BOZP, AETR, CMR)	5 %
9	Dlouhodobost zaměstnání ve firmě ČAD	15 %

U bodu 9	0-2 roky zaměstnání	5 %
	3-5 roků zaměstnání	10 %
	5a více roků zaměstnání	15 %

10. Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda se vyplácí vždy k 15. dni v měsíci. Pokud tento den vyjde na den pracovního klidu nebo pracovního volna, pak se vyplácí vždy v den před dnem pracovního klidu nebo volna.

Mzda se vyplácí zaměstnanci v českých korunách, bezhotovostním převodem na účet zaměstnance. Mzda bude převedena nejpozději v den, který připadá na výplatní termín.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je společnost povinna vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách.

11. Záloha na mzdu

Zaměstnancům v hlavním pracovním poměru v plném úvazku bude vyplácena záloha na mzdu.

Záloha bude vyplácena do 2. pracovního dne v měsíci na účet zaměstnance ve výši Kč 5 000,--.

Záloha na mzdu se nebude vyplácet zaměstnancům, kteří mají srážky ze mzdy prováděné na základě soudního rozhodnutí (exekuce, výživné) a zaměstnancům, kteří v kalendářním měsíci z důvodu neplacené absence odpracovali pouze část měsíce (nástupy, odchody, nemoc, neplacené volno apod.)

Mimořádně lze zaměstnanci poskytnout zálohu na mzdu před řádným výplatním termínem. Mimořádnou zálohu schvaluje na návrh náměstka příslušné divize ředitel společnosti.

O mimořádnou zálohu může požádat zaměstnanec i před nástupem na řádnou dovolenou, je-li předpoklad, že vyplacená záloha minimálně pokryje následnou platbu za tuto čerpanou dovolenou.

12. Mzdové formy

Ve společnosti je uplatněna tarifní hodinová mzda jako základní forma mzdy. V odůvodněných případech může být pro pracovní kolektiv (středisko) stanovena i úkolová forma mzdy.

13. Mzdové příplatky

1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda, zvýšená o 25% průměrného výdělku dle pracovního zařazení, pokud se

zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za přesčasovou práci.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

2. Mzda za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a neděli, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši 30% jeho průměrného výdělku. V případě souběhu práce ve svátek a o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci oba příplatky.

3. Mzda za práci v odpolední směně

Za práci v odpolední směně, u níž jsou odpracovány alespoň 4,5 hod. v době od 14.00 do 22.00 hod., bude poskytován příplatek ve výši Kč 2,-- za odpracovanou hodinu.

4. Příplatek pro řidiče OD v částce Kč 10,-- za jízdu s přívěsem na přepravu kol.

Celková částka za měsíc je násobkem sazby a počtu odjetých spojů s přívěsem v měsíci.

5. Příplatek pro řidiče ND v částce Kč 90,-- za přepravu na trase Pelhřimov – Počátky a zpět a Pelhřimov – Humpolec a zpět.

Celková částka za měsíc je násobkem sazby a počtu přeprav na uvedené trase v měsíci.

6. Příplatek pro řidiče ND v částce Kč 300,- /den za práci na vozidle TATRA. Doprava je zajišťována převážně v rámci areálu Agrostroje Pelhřimov a.s. na adrese U Nádraží 1967, 393 12 Pelhřimov nebo výjimečně dle potřeby i mimo areál závodu.

Celková částka za měsíc je násobkem sazby a počtu dní práce na vozidle TATRA v měsíci.

7. Příplatek pro řidiče OD v částce Kč 10,-- za jednu směnu. Příplatek náleží řidiči, který pracuje ve směnném provozu (ranní a odpolední směna).

8. Příplatek pro řidiče OD v částce Kč 25,-- za směnu. Příplatek náleží řidiči, který provádí výkon v noční době (od 22.00 – 6.00 hodin) v turnusovém rozpisu směn, který je limitován Nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým

se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

9. Příplatek pro řidiče ND v částce Kč 40,- /hod. za práci na vozidlech v režimu Agroexpres (pobočka Pelhřimov).

Celková částka za měsíc je násobkem sazby a hodin práce na vozidlech Agroexpres.

10. Příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí:

Při rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy je poskytnuta, výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí při rozdělení směny nebo výkonu práce podle § 6 odst. 2 písm. 1) a činí nejméně 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.

11. Odměna za čekání mezi spoji

- a. Za každou celou hodinu doby čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu podle § 2 písm. a) odměna nejméně ve výši 90 % hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.
- b. Za dobu čekání mezi spoji náleží členu osádky autobusu v linkové osobní dopravě odměna podle § 9a) NV 589/2006 Sb. za čekání členům osádky autobusů
- upřesnění
- c. Dle § 19b) NV 589/2006 Sb. se přiznává odměna v linkové osobní dopravě. Tato skupina zaměstnanců je vymezena § 2 písm. e) Členové osádky autobusu v linkové osobní dopravě, kterými jsou řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km (dále jen "člen osádky autobusu v linkové osobní dopravě"); za tohoto zaměstnance se nepovažuje člen osádky autobusu podle písmene d).

12. Příplatek pro řidiče MHD (stř. 230, 240) ve výši Kč 5,-- za každou odpracovanou hodinu. Příplatek pro řidiče MHD je dále rozšířen o vzor č. 38 (zajišťující linku č. 250).

zařazení do příplatku za MHD i pro Boskovice

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pracovní podmínky a pracovní prostředí.

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. V souladu s obecně závaznými právními předpisy, předpisy akciové společnosti a ostatními opatřeními k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zabezpečovat všem zaměstnancům podle vykonávané činnosti pracovní podmínky a pracovní prostředí pro jejich bezpečnou a zdraví nezávadnou práci a tím docílit snižování ekonomických ztrát v důsledku pracovních úrazů a dopravních nehod. K tomu je nutno dodržovat právní předpisy v aktuálním znění.
2. Návrhy režimů práce (turnusy, grafikony) a jejich úpravy v průběhu platnosti, které jsou rozvrhem pracovní doby řidiče, v případě významných změn v předstihu před jejich schválením a vydáním předkládat odborům k projednání. Práce řidičů bude vždy organizována v souladu s platnou legislativou.
3. Předávat záznam o úrazu pojištěnému a při smrtelném pracovním úrazu pozůstalým.
4. Bez zbytečného odkladu ohlásit zástupci odborů vznik pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a závažnou nehodovou událost, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu. (Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborů bude, v případě zájmu odborů, členem vyšetřovací komise). Zaměstnavatel poskytne postiženému kopii závěru šetření mimořádné události.
5. K šetření příčin a zdrojů vzniku pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu a pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů přizvat zástupce odborů. Po ukončení šetření zaměstnavatel poskytne odborům dokumentaci o vyšetřování, pokud s tím bude postižený souhlasit.
6. Způsob a rozsah náhrady škody, způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, projednat s odborovou organizací a se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny příčiny a okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.

7. Zaměstnavatel minimálně 1 krát ročně seznámí všechny zaměstnance se změnami právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Obě smluvní strany se zavazují:

1. provádět 1x ročně rozbor příčin pracovních úrazů, dopravních nehod a v součinnosti s odbory stanovovat opatření k odstranění jejich příčin.
2. provádět 1 x ročně společnou prověrku všech pracovišť včetně kontrol sociálních zařízení, včetně kontrol soc. zařízení pro řidiče na koncových stáních. Zjištěné závady je zaměstnavatel povinen neprodleně odstranit či zadat jejich odstranění odborné firmě.
3. ve vzájemné spolupráci zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souladu s platnou legislativou.
4. Zaměstnavatel přijme opatření sledující zvýšení ochrany provozních zaměstnanců vzhledem k nárůstu kriminality. Zaměstnavatel bude minimálně 1 x ročně vyhodnocovat přijatá opatření, vyhodnocovat pracovní úrazy způsobené napadením nebo jinou kriminální činností s tím, že závěry a opatření projedná s odbory.

VI. Stížnosti a spory

Tato oblast upravuje řešení stížností a sporů. Jedná se o stížnosti zaměstnanců, stížnosti odborových organizací, stížnosti ve věci neplnění této KS a vnější stížnosti, které nejsou podány zaměstnanci.

Zaměstnavatel i odborové organizace povedou všechny zaměstnance k řešení vzniklých sporů a problémů vždy v rámci příslušného pracoviště. Objektivní, úplné a ohleduplné (vstřícné) objasnění každého vzniklého nedorozumění má podstatný vliv na posílení pozitivních vztahů zaměstnavatele a zaměstnance.

Stížnost podaná zaměstnancem

1. Zaměstnanec, který stížnost podává, se obrátí na svého přímého nadřízeného zaměstnance, pokud není stížnost podávána právě na tohoto zaměstnance. Pokud je stížnost podávána na přímého nadřízeného zaměstnance, obrátí se zaměstnanec na jeho nadřízeného zaměstnance.
2. Podáním stížnosti ve všech fázích řešení může zaměstnanec pověřit příslušný odborový orgán.
3. Nadřízený zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 7 dnů. Příslušný odborový orgán,

který si zaměstnanec vybere, má právo být přítomen projednávání stížnosti.

4. Před rozhodnutím o oprávněnosti stížnosti může proběhnout projednání, kterému musí být přítomny všechny dotčené strany včetně příslušného odborového orgánu.

Stížnost podaná odborovou organizací

1. Odborová organizace vyrozumí o předmětu stížnosti příslušné pracoviště, kterého se stížnost týká a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti vedoucího pracovníka a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím odborové organizace podal.
2. Příslušné pracoviště je povinno neprodleně, nejpozději do 14 dnů na stížnost písemně odpovědět.

VII. Závěrečná ustanovení

1. Ke změně této kolektivní smlouvy může dojít jedině na základě vzájemné dohody nebo při změně právní úpravy.

Návrh na změnu nebo doplnění může předložit kterákoliv strana s tím, že druhá strana je povinna odpovědět do 14 dnů od doporučení návrhu smlouvy vždy v předem dohodnutých termínech.

2. Pokud dojde změnou právních předpisů k rozporu mezi ustanovením této kolektivní smlouvy a novelizovaným právním předpisem nebo k jeho zrušení, je toto ustanovení neplatné.
3. Strany se dohodly, že v případě větších rozporů jako zprostředkovatele ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání schvalují advokáta JUDr. Františka Polanského, Cejl 62 b, Brno.

4. Kolektivní smlouva a její dodatky jsou vyhotoveny ve 4 originálech a přiděleny:

1 x Řas

1x předseda ZO OSD ČAD Blansko a.s.

1x prezident Odborové rady

1 x personální odd.

v elektronické podobě je na požádání k dispozici všem zaměstnancům

A naše Odborová rada, dle tradice, poskytne tuto KS každému našemu členu-zaměstnanci ČAD Blansko a.s. -zdarma – právě ji držíte.... ☺

KS se Vám třeba nemusí líbit a měli jste vyšší nároky... Je však třeba si uvědomit, že můžeme vybojovat jen takovou smlouvu, jakou sílu máme. Pomozte nám přesvědčit své kolegy a posílit naše řady. Kandidujte i Vy na funkcionáře. **Volby našich funkcionářů budou již v prosinci 2018.**