

**Identifikace nové normy:**

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2016	1	1	0

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2013	1	1	0

Název normy:

Kolektivní smlouva na roky 2017 – 2020

Počet stran bez příloh:	23	Počet stran přílohy:	22	Počet příloh:	1
-------------------------	-----------	----------------------	-----------	---------------	----------

Rozdělovník:	ZO OS DOSIA při DPO a.s., EKOVA ELECTRIC a.s.	Výluky:	-
--------------	--	---------	----------

Zpracoval: (jméno, podpis)

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Radoslav Hanzelka
předseda představenstva společnosti
Ing. Jarmila Filipová
člen představenstva společnosti
Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Datum zpracování ÚZ č.1:

31.08.2016

Datum schválení:

6. 12. 2016

Datum platnosti OD:

10. 12. 2016

Datum účinnosti OD:

01. 01. 2017

Datum platnosti DO:

31. 12. 2020

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

EKOVA ELECTRIC a.s., IČ: 28642457, Martinovská 3244/42, 723 00 Ostrava-Martinov, zastoupená: Ing. Radoslav Hanzelka, předseda představenstva a Ing. Jarmila Filipová, člen představenstva, (dále jen zaměstnavatel) na straně jedné

a

odborovou organizaci **ZO OS DOSIA při DPO a.s.**, IČ: 19010338, zastoupenou předsedou ZO OS DOSIA při DPO a.s. Ivo Protivinským (dále též ZO OS DOSIA nebo odborová organizace), na straně druhé

na roky 2017 - 2020

Obsah kolektivní smlouvy:

I.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	2
I.1	PŮSOBNOST SMLOUVY	2
I.2	VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI.....	2
I.3	PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE	5
II.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	7
II.1	OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST.....	7
II.2	PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI.....	8
III.	PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS	10
III.1	PRACOVNÍ DOBA	10
III.2	PRÁCE PŘESČAS.....	10
IV.	DOVOLENÁ.....	11
IV.1	DOVOLENÁ.....	11
V.	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	15
V.1	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	15
V.2	POVINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	16
V.3	VZÁJEMNÁ INFORMAČNÍ POVINNOST	17
VI.	SOCIÁLNÍ OBLAST	17
VI.1	ZDRAVOTNÍ PÉČE.....	17
VI.2	NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY	18
VI.4	STRAVOVACÍ SLUŽBY	19
VI.5	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	20
VI.6	ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	20
VI.7	DÁRCI KRVE.....	20
VI.8	OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY	21
VII.	PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM	21
VII.1	INDIVIDUÁLNÍ SPORY	21
VII.2	KOLEKTIVNÍ SPORY.....	22
VIII.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	23
VIII.1	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	23

I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

I.1 PŮSOBNOST SMLOUVY

I.1.1 Tato kolektivní smlouva vychází z platných předpisů a upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s obecně závaznými právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a sociální vztahy a práva v souladu s možnostmi zaměstnavatele.

I.1.2 Pracovněprávní nároky se řídí obecně závaznými pracovněprávními předpisy, zejména zákoníkem práce (dále též ZP) a jsou-li některá jeho ustanovení v rámci kolektivního vyjednávání upravena odlišně, pak jsou uvedena v této kolektivní smlouvě.

I.1.3 Podmínky sjednané v této kolektivní smlouvě jsou pro obě smluvní strany závazné a pro obě strany se považují za minimální.

I.1.4 Tato kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovním poměru. Zaměstnavatel je oprávněn upravit práva zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr příslušným řídicím aktem.

I.2 VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

I.2.1 Ochrana zaměstnanců a odborových funkcionářů

I.2.1.1 Zaměstnanci požívají zákonné ochrany proti jakýmkoliv projevům diskriminace a nerovného zacházení včetně práva svobodně se odborově sdružovat.

I.2.1.2 Členové orgánů odborové organizace (tj. ZV, DV a komise BOZP) požívají zákonné ochrany v průběhu uvolnění pro výkon funkce i po skončení výkonu funkce. Za účelem plnění tohoto závazku se odborová organizace zavazuje ke dni nabytí účinnosti této kolektivní smlouvy předat zaměstnavateli seznam všech odborových funkcionářů odborové organizace (tj. ZV, DV a komise BOZP) a dále se zavazuje písemně informovat zaměstnavatele o změnách v personálním obsazení uvedených orgánů (komise), a to nejpozději ke dni nabytí účinnosti příslušné změny.

I.2.1.3 Práva zaměstnanců uvolněných k výkonu odborové funkce:

- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru k EE,
- b) Po skončení výkonu funkce uvolněných odborových funkcionářů je zaměstnavatel zařadí na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.
- c) po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, zdravotní péče apod.),
- d) zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti, vyplývající z pracovněprávních předpisů, z předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění a příjmů ze závislé činnosti.

I.2.2 Právomoci, přenesené ZV na DV odborové organizace:

- projednávání režimů pracovní doby,
- projednávání rozvrhu čerpání dovolené,
- projednávání přestávek v práci,
- projednávání neomluveného zameškání práce,
- projednávání náhrady škody přesahující 1.000,-- Kč do výše 5.000,-- Kč s výjimkou škod způsobených dopravními nehodami.

Přenesení pravomocí ZV na DV odborové organizace nezbavuje ZV odborové organizace oprávnění projednávat shora uvedené věci či v těchto věcech v rozsahu stanoveném pracovněprávními předpisy rozhodovat.

I.2.3 **Závazky zaměstnavatele**

I.2.3.1 Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, bude-li k jednání odborovou organizací vyzván. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna odborovou organizací ve formě předložení návrhu kolektivní smlouvy či jiné dohody. Zaměstnavatel je povinen písemně odpovědět na předložený návrh ve lhůtě do 15 dnů ode dne předložení návrhu.

I.2.3.2 Zabezpečit za bližší dohodnutých podmínek odborové organizaci u něj působící:

- místnost (místnosti) pro její práci a schůzovní činnost s nezbytným vybavením,
- vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se jejich funkcionářů,
- provádění srážek členských příspěvků ze mzdy členům odborové organizace za podmínek stanovených zákoníkem práce a zasilání takto sražených částek na účet odborové organizace u jí určeného peněžního ústavu. Zaměstnavatel je povinen plnit závazek podle předchozí věty pouze za podmínky, že odborová organizace zajistí a předá zaměstnavateli souhlasy zaměstnanců s provedením srážek, anebo v případě insolvence zaměstnance dohody zaměstnanců se zaměstnavatelem o srážce ze mzdy, a to nejméně druhý pracovní den měsíce následujícího po měsíci, za který mají být srážky provedeny,
- umožní odborové organizaci zřídit na střediscích informační nástěnky, a to v max. počtu 2 ks ve výrobní hale zaměstnavatele na parcele č. 2422/154 v k.ú Martinov ve Slezsku. V případě vzniku dalšího detašovaného pracoviště zaměstnavatel umožní zřídit další 2 nástěnky na tomto pracovišti.

I.2.3.3 Na základě rozhodnutí valné hromady zaměstnavatele zajistit ve spolupráci s odborovou organizací přípravu a realizaci voleb zaměstnanců do dozorčí rady akciové společnosti.

I.2.3.4 Poskytovat na vyžádání po vzájemné dohodě v přiměřeném rozsahu informace, konzultace a doklady nutné pro kvalitní plnění práv příslušného odborového orgánu nad zákonem stanovený nárok. Zaměstnavatel je dále povinen zabezpečit, aby na jednání odborové organizace byl vyslán odpovědný zástupce zaměstnavatele k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost projedná zástupce odborové organizace se zaměstnavatelem nejpozději 3 dny předem.

I.2.3.5 Informovat odborovou organizaci o odvolání a jmenování zaměstnanců ve vedoucích funkcích.

I.2.3.6 Zaměstnavatel a odborová organizace se budou podle potřeby scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností zaměstnavatele. Z těchto jednání bude vyhotoven zápis. Na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní příslušní vedoucí pracovníci zaměstnavatele zástupci příslušné odborové organizace působící na jím řízeném pracovišti účast na poradách či jednáních organizačního útvaru. Na základě žádosti zaměstnavatele a po vzájemné dohodě umožní předseda odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace.

I.2.3.7 Informovat a projednávat na úrovni DV odborové organizace o:

- případech porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a povinností na úseku bezpečnosti práce včetně přijatých opatření,
- realizaci rozvrhu čerpání dovolené.

I.2.3.8 Zaměstnavatel bude dodržovat zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy.

I.2.3.9 V případě, že zaměstnavateli vznikne škoda, na jejímž vzniku se podílel zaměstnanec, a vzniklá škoda je pojištěna na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným pojistitelem, zaměstnavatel její náhradu uplatní u příslušného zaměstnance až poté, nebude-li náhrada škody poskytnuta z pojištění uzavřeného zaměstnavatelem.

I.2.4 Závazky odborové organizace

I.2.4.1 Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy.

I.2.4.2 Spolupracovat při plnění záměrů zaměstnavatele majících za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení, pracovní disciplíny a respektovat ekonomickou situaci zaměstnavatele v daném období.

I.2.4.3 Spolupracovat se zaměstnavatelem na vytváření příznivých podmínek na pracovištích k dosažení takových hospodářských výsledků, aby závazky z této kolektivní smlouvy mohly být průběžně a bez potíží plněny.

I.2.4.4 Jednat se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, budou-li k jednání zaměstnavatelem vyzvány. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna zaměstnavatelem ve formě předložení návrhu kolektivní smlouvy či jiné dohody. Odborová organizace je povinna písemně odpovědět na předložený návrh ve lhůtě do 15 dnů ode dne předložení návrhu.

I.2.4.5 Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o 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. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat.

I.2.4.6 Odborová organizace se zavazuje poskytovat zaměstnavateli platné Stanovy včetně jejich aktualizací, a to neprodleně po jejich změně.

I.2.5 Společný závazek

Obě strany se zavazují:

I.2.5.1 Aktivně podporovat zachování sociálního smíru a v případě vzniku sporu se zavazují k intenzivnímu jednání, aby se předešlo užití krajních prostředků, kterými jsou stížnosti adresované orgánům státní správy, stávka nebo výluka.

I.2.5.2 Konkretizovat podmínky pro činnost odborové organizace a jejich orgánů v samostatných dohodách.

I.3 PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE

Kromě zákonem stanovených případů se rozšiřují následující práva odborového orgánu:

I.3.1 Právo na spolurozhodování

Při stanovení termínů zahájení a ukončení hromadné dovolené zaměstnanců a při jejich případných změnách.

I.3.2 Právo na projednání

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 svá stanoviska před uskutečněním opatření. Z tohoto jednání se stanoviska obou stran zaznamenávají v zápise o projednání. Zápis bude učiněn i ze všech dalších jednání mezi smluvními stranami a to i v případě, kdy jsou jednou ze smluvních stran podávány podstatné informace. Zaměstnavatel musí poskytnout informace a podklady pro projednání v dostatečném časovém předstihu, neboť jsou nezbytným podkladem a předpokladem pro kvalifikované jednání.

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- změny organizace práce,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a 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,
- stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- systém odměňování zaměstnanců, stanovování forem mezd, mzdových složek, norem spotřeby práce a opatření k použití mzdových prostředků,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců včetně stanovování rekvalifikačních programů,
- rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- rozvržení přestávek na jídlo a oddech,

- nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- celkový rozsah přesčasové práce,
- všechny vnitřní předpisy týkající se pracovněprávních vztahů vydané zaměstnavatelem,
- změny způsobu zajištění pracovnělékařských služeb,
- oblast stravování,
- čerpání sociálních nákladů,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zřizování, změny provozu a zrušování, jakožto i pronajímání a prodej stravovacích, zdravotních, rehabilitačních, rekondičních, sportovních, rekreačních, školících a kulturních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
- zamýšlenou realizaci zásadních opatření v oblasti podmínek pro zaměstnávání a péče o zaměstnance,
- zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 zákoníku práce,
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ust. § 101 až § 106 odst. 1 a ust. § 108 zákoníku práce a jiným obecně závazným právním předpisem,
- záměr uskutečnit organizační změny nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění pěti a více zaměstnanců,
- způsob a rozsah náhrady škody nebo nemajetkové újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (5 a více),
- další případy stanovené zákoníkem práce a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

I.3.3 Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření.

I.3.4 Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele, jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- nově vzniklých a ukončených pracovních poměrů svých zaměstnanců,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném právními předpisy,

- vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- opatřeních zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou vhodných pro další zaměstnávání zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v ust. § 279 odst. 1. zákoníku práce.

I.3.5 Informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců bude zaměstnavatel předkládat odborové organizaci měsíčně.

I.3.6 Právo kontroly nad stavem bezpečnosti

Odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to v rozsahu stanoveném zákoníkem práce příp. jinými obecně závaznými právními předpisy.

II. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

II.1 OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST

II.1.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům informace o volných pracovních místech ve společnosti ještě před tím, než budou nabídnuta zájemcům mimo společnost.

II.1.2 V případě organizačních změn, v jejichž důsledku dojde ke zrušení pracovních míst, bude zaměstnavatel v souvislosti s následným rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců přihlížet ke kvalifikaci a pracovní výkonnosti jednotlivých zaměstnanců.

II.1.3 V případě organizačních změn, v jejichž důsledku dojde k uvolnění pěti a více zaměstnanců, projedná pověřený zástupce vedení společnosti záměr příslušné organizační změny s odborovou organizací, a to před projednáním s dotčenými zaměstnanci. Součástí projednání bude i způsob řešení uvolňovaných zaměstnanců.

II.1.4 Zaměstnavatel bude v rámci svých možností vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele (započítává se i předchozí doba zaměstnání v DPO a.s.) více než 20 let nebo pracují ve vícesměnném nebo trvale nočním provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů vykonávat dosavadní práci, byli převedeni na jinou práci za dohodnutou výši mzdy, pokud není zákonným předpisem stanoveno jinak. Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednání seznam volných pracovních míst v rámci zaměstnavatele.

II.1.5 Zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo zaměstnanec se zdravotním postižením, které nastalo v důsledku vlivu pracovního prostředí nebo jiných důvodů vyplývajících ze zaměstnání, a který nemůže podle lékařského vyjádření zastávat dosavadní práci, bude přednostně zaměstnavatel zařazovat na funkce nebo do povolání, odpovídajících jeho zdravotnímu stavu. Podle

potřeby zaměstnavatel umožní těmto zaměstnancům jinou potřebnou odbornou přípravu a zajistí jim přednostně zaměstnání v rámci EE.

II.1.6 Při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o odchod z EE, s cílem zaměstnat maximum zaměstnanců v produktivním věku. K jeho usměrňování bude vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou současně s odchodem z EE využít možnosti odchodu do starobního důchodu. S ohledem na odchod některých zaměstnanců do důchodu bude průběžně zpracováván přehled volných míst, která lze obsadit uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst,

II.1.7 V případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, bude přednostně snižováno množství pracovníků najímaných z dodavatelských organizací na obdobné práce vykonávané na jednotlivých střediscích, které jsou vykonávány zaměstnanci EE.

II.2 PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

II.2.1 Vznik pracovního poměru

II.2.1.1 Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to před nástupem výkonu práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

- sjednaný druh práce,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

II.2.1.2 Při nástupu do práce seznámí zaměstnavatel zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance také s platnou kolektivní smlouvou a příslušnými řídicími akty.

II.2.1.3 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru, a to jednou měsíčně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce.

II.2.2 Průběh pracovního poměru

II.2.2.1 Zaměstnavatel se zavazuje v průběhu pracovního poměru hradit zaměstnancům náklady vzniklé s výměnou dokladů potřebných k výkonu práce pro zaměstnavatele, včetně nákladů spojených s pracovnílékařskými prohlídkami, s výjimkou nákladů vzniklých s výměnou těchto dokladů zaviněním zaměstnance (např. ztráta, poškození, zničení dokladů apod.)

II.2.3 Skončení pracovního poměru

II.2.3.1 Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. V případě rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru je ZV OS DOSIA povinen svolat mimořádné jednání nejpozději do pěti pracovních dnů od oznámení takového případu oddělením Personalistika. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit podmínky pro řádné plnění tohoto závazku ze strany odborové organizace.

II.2.3.2 K projednání rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele předloží zaměstnavatel 3 pracovní dny předem na jednání příslušné odborové organizace tyto náležitosti:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- dobu zaměstnání u zaměstnavatele a profesní zařazení,
- důvod skončení pracovního poměru včetně příslušných dokladů odůvodňujících toto rozhodnutí.

K projednání rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele předloží zaměstnavatel příslušné odborové organizace výše uvedené náležitosti jeden den dopředu. Z vážných provozních důvodů (např. nemožnost zaměstnance vykonávat práci z důvodu jeho intoxikace alkoholem) není zaměstnavatel povinen dodržet lhůtu jednoho dne specifikovanou výše, ale pouze v případě, že o těchto vážných provozních důvodech bude bezodkladně informovat členy dílenského výboru. V případech okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zajistí zaměstnavatel písemné pozvání dotčeného zaměstnance k účasti na jednání odborové organizace.

II.2.3.3 V souvislosti se zrušením pracovního místa může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu za podmínek stanovených obecně závaznými právními předpisy, zejména zákoníkem práce. Rovněž může být uzavřena dohoda, jejímž předmětem bude získání kvalifikace na náklady úřadu práce.

II.2.3.4 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat odborové organizace o případech rozvázání pracovního poměru, a to jednou měsíčně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce.

II.2.3.5 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů (dále jen „ZAMĚSTNANEC“), přísluší podle zákoníku práce při skončení pracovního poměru odstupné v souladu s ust. § 67 odst. 1 Zákoníku práce (dále jen „ODSTUPNÉ“). V případě, že ZAMĚSTNANEC je u zaměstnavatele zaměstnán déle, než 25 let, může zaměstnavatel rozhodnout o vyplacení ODSUPNÉHO navýšeného o dvojnásobek jeho průměrného výdělku. O této skutečnosti bude zaměstnavatel informovat odborovou organizaci. V případě, že Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší podle zákoníku práce při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

II.2.3.6 V případě rozvázání pracovních poměrů zaměstnanců z důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP zaměstnavatel neuplatní výpověď z pracovního poměru současně u obou manželů, kteří jsou zaměstnanci Ekovy Electric a.s., a to za předpokladu, že

alespoň jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Toto ustanovení se neuplatní v případě, že oba zaměstnanci dosáhli důchodového věku.

II.2.4 Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Zaměstnanec je při výkonu pracovní činnosti nebo v souvislosti s ním povinen dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „pracovní povinnosti“). V případě porušení pracovních povinností budou z takového jednání zaměstnance vyvozeny důsledky v oblasti pracovněprávní.

III. PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS

III.1 PRACOVNÍ DOBA

III.1.1 Stanovená týdenní pracovní doba (délka pracovní doby) činí u zaměstnanců 37,5 hodiny týdně. Do pracovní doby se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.

Ve společnosti je uplatněno následující rozvržení pracovní doby:

- a) rovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- b) pružné rozvržení pracovní doby.

III.1.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u kterých to vyžadují podmínky výkonu práce, dobu na očistu. Doba na očistu bude poskytována v nezbytném rozsahu, maximálně však v délce 15 minut, a to před koncem pracovní doby. Profese, kterých se toto ustanovení týká a délku doby na očistu určuje vedoucí příslušného útvaru po projednání s odborovou organizací.

III.1.3 Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení této pracovní cesty do nástupu do práce po dobu 8 hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, započítává se jako výkon práce.

III.1.4 Při zařazování zaměstnanců do směn bude zaměstnavatel přihlížet k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně případně zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, vyhoví zaměstnavatel žádosti, nebude-li tomu bránit vážné provozní důvody.

III.2 PRÁCE PŘESČAS

III.2.1 O množství vykonané práce přesčas za pololetí a rok bude zaměstnavatel v dohodnutých termínech písemně informovat odborovou organizaci.

- III.2.2** Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
Při uplatnění pružné pracovní doby je prací přesčas nařízená nebo sjednaná práce konaná nad základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den, pokud zaměstnanec konal práci nad stanovenou pracovní dobu připadající na příslušné období.
- III.2.3** Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
Nad 8 hodin týdně nebo nad 150 hodin v kalendářním roce lze se zaměstnancem práci přesčas dohodnout, a to za podmínky, že takový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně.
Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně (tzv. vyrovnávací období), je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích v průběhu kalendářního roku.
Při stanovení přesčasové práce bude zaměstnavatel brát ohled na oprávněné zájmy zaměstnance, kterého se má tato práce týkat, ve smyslu zákonných důvodů překážek v práci na straně zaměstnance.
- III.2.4** Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- III.2.5** Smluvní strany vyhodnotí každoročně rozsah přesčasové práce. K tomu zaměstnavatel předloží minimálně 1x za čtvrtletí podrobnější rozbor přesčasové práce jednotlivých kategorií zaměstnanců.

IV. DOVOLENÁ

IV.1 DOVOLENÁ

Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům dovolenou delší o jeden týden nad zákonem stanovenou výměru.

IV.1.1 Zaměstnanci vzniká za splnění stanovených podmínek nárok na:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny.

IV.1.2 Dovolená za kalendářní rok

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru ke společnosti konal v ní práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má právo na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny (týká se i dělených směn); části směn odpracované v různých dnech se nescítají.

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu

(viz § 199 odst. 2 zákoníku práce). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

IV.1.3 Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na jeho poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Vypočtená poměrná část dovolené se zaokrouhluje na půlden.

IV.1.4 Společná ustanovení o dovolené

Týdnem dovolené se rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů, přičemž dovolená na zotavenou se vykazuje pouze v pracovní dny zaměstnance podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Stejně se postupuje u zaměstnance, který požádá o dovolenou tak, aby navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel může určit čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu:

- a) kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení,
- b) kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (nemocenská),
- c) kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na žádost zaměstnance. Nemůže-li být dovolená vyčerpana v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, a to s výjimkou případu, kdy dovolená nemůže být vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené. V takových

případech je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li zaměstnanec v době dovolené uznán dočasně práce neschopným, nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo službu v operačním nasazení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené a zaměstnanec obdrží náhradu mzdy za svátek.

Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen náhradní volno určit na jiný den.

IV.1.5 Krácení dovolené

Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena.

Nepracoval-li zaměstnanec (který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce) v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, krátí se mu dovolená za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Jednotlivé zameškané pracovní dny podle předchozí věty se v kalendářním roce sčítají. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené nelze však z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Krácení za neomluvené zameškaní práce je sjednáno v této kolektivní smlouvě.

Při krácení dovolené podle předcházejících odstavců (§ 223 odst. 1 a odst. 2 ZP) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Dosahuje-li zaměstnanec stabilně dobrých pracovních výsledků, může mu zaměstnavatel na jeho žádost se souhlasem odborového orgánu krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci prominout, maximálně ale v rozsahu jednoho dne.

Zaměstnanec, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný, nebo že mu byla udělena milost, anebo že trestný čin byl amnestován.

Dovolená, na niž vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

Vypočtená poměrná část krácení dovolené se zaokrouhluje na půlden.

- IV.1.6** Za neomluveně zameškanou směnu v kalendářním roce krátí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za každou neomluvenou směnu o 1 až 3 dny podle § 223, odst. 2) ZP po dohodě s příslušnou odborovou organizací. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
- IV.1.7** Náhrada mzdy za dovolenou
Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.
Pokud vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.
Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě, na niž mu právo nevzniklo.
- IV.1.8** Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva 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.
Návrh rozvrhu čerpání dovolené předkládá příslušný vedoucí útvaru k projednání DV odborové organizace.
- IV.1.9** Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude tato náhrada mzdy poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Nárok na dovolenou u zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti konané mimo pracovní poměr je upraven příslušným řídicím aktem.
- IV.1.10** Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru, popř. trvání dohody o pracovní činnosti konané mimo pracovní poměr, jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Výpočet poměrné části dovolené

právo na dovolenou ve dvanáctinách	poměrná část dovolené ve dnech z 5 týdnů
1	2
2	4
3	6
4	8,5
5	10,5
6	12,5
7	14,5
8	16,5
9	18,5
10	21
11	23
12	25

- IV.1.11** Termín a délku hromadné dovolené dohodnutou s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejméně tři měsíce před jejím počátkem.
- IV.1.12** Doba účasti v zákonné stávce a doba výluky se pro účely výpočtu práva na dovolenou v kalendářním roce posuzuje jako výkon práce.

V. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

V.1 Povinnosti zaměstnavatele

- V.1.1** Zaměstnavatel vytvoří dle platných právních předpisů podmínky pro výkon kontroly odborů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na tuto činnost poskytne odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou.
- V.1.2** V souladu s ustanovením zákoníku práce bude zaměstnavatel provádět prověrky bezpečnosti práce a pravidelné kontroly na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovým orgánem podle systému stanoveného vnitropodnikovou normou.
- V.1.3** Zpracuje 2x v kalendářním roce rozbor pracovní úrazovosti a nemocí z povolání. Při podstatném zvýšení jejich četnosti nebo závažnosti bude ve spolupráci s odborovým orgánem hledat opatření k nápravě.
- V.1.4** Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu sdělí odborové organizaci vznik pracovního úrazu, nemoci z povolání, smrtelného pracovního úrazu, nebo závažné nehodové události, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu a přizve zástupce odborovou organizaci k jejich šetření. Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborové organizace bude v případě jejího zájmu, členem vyšetřovací komise. Zaměstnavatel poskytne postiženému opis závěru šetření

mimořádné události. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci na jeho žádost kopii, nebo výpis z údajů v Evidenci úrazů. Pokud bude zaměstnavatel sepisovat Záznam o úrazu – hlášení změn z důvodu změny v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, případně povahy úrazu, bude zástupce odborů, který se účastnil šetření pracovního úrazu znovu přizván k dodatečnému šetření. Zaměstnavatel ihned po objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, nejpozději však do konce kalendářního měsíce, seznámí odborovou organizaci s výsledkem šetření a projedná navržené opatření proti opakování pracovních úrazů.

V.1.5 Projedná bez zbytečného odkladu způsob a rozsah náhrady škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovým orgánem a se zaměstnancem. Zaměstnavatel poskytne náhradu škody za uznaný pracovní úraz nebo nemajetkové újmy v prokázané resp. uznané výši bezodkladně po došetření události. Na žádost poškozeného zaměstnance může být na budoucí plnění náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti poskytnuta záloha.

V.1.6 Bude provádět pravidelná školení a ověřování znalostí z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

V.1.7 Bude provádět měření rizikových faktorů na pracovištích podle právních předpisů nebo pokynů orgánů ochrany veřejného zdraví a na vyžádání předloží odborové organizaci výsledky těchto měření. Měření provede nezávislá certifikovaná firma, respektive příslušná státní instituce za účasti zástupce odborové organizace. Zaměstnavatel seznámí příslušný útvar a odborovou organizaci s výsledky měření. Odborová-organizace má právo iniciovat v řádně odůvodněných případech měření rizikových faktorů.

V.1.8 Bude zaměstnancům bezplatně poskytovat vhodné a funkční OOPP, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a desinfekční prostředky, podle vlastního seznamu stanoveného vnitropodnikovou normou v souladu s ustanovením zákoníku práce.

V.1.9 Zabezpečí poskytování ochranných nápojů pro zaměstnance pracující v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách podle platné vnitropodnikové normy.

V.1.10 Zaměstnavatel bude zlepšovat hygienické a klimatické podmínky na všech pracovištích, zejména lakovny, akumulátorovny, myčky, pračky např. montáží klimatizačních jednotek.

V.2 Povinnosti odborové organizace

V.2.1 V součinnosti se zaměstnavatelem napomáhat při odstraňování závad, při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování nároků zaměstnanců a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti bude dohodnutou formou předávat zaměstnavateli.

V.2.2 Napomáhat zaměstnavateli při zajišťování úkolů BOZP a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce, zejména v oblastech:

- dodržování předpisů k zajištění BOZP,
- používání OOPP a ochranných zařízení při práci,
- podrobení se předepsaným zkouškám a lékařským prohlídkám,
- zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových a omamných látek na pracovištích a zákazu nástupu pod jejich vlivem nebo po jejich požití do práce.

- V.2.3** Organizovat vzdělávací akce pro členy odborového orgánu s cílem prohloubit jejich znalosti, vědomí práv a povinností na úseku BOZP a poskytovat další pomoc funkcionářům při řešení této problematiky na pracovištích.
- V.2.4** Zajistit účast pověřeného zástupce odborového orgánu při šetření a projednávání závažných pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- V.2.5** Poskytnout pomoc při řešení problematiky bezpečnosti a hygieny práce na pracovištích dílenským výborům i jednotlivým zaměstnancům.
- V.3** **Vzájemná informační povinnost**
Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v BOZP a umožnit účast zástupcům druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti.

VI. SOCIÁLNÍ OBLAST

VI.1 ZDRAVOTNÍ PÉČE

VI.1.1 Pracovně lékařské prohlídky

- VI.1.1.1** Zaměstnavatel zabezpečí pracovně lékařské prohlídky zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné, popřípadě výstupní) podle platných předpisů. Pokud bude zdravotnické zařízení vyžadovat úhrady za tyto prohlídky, zavazuje se zaměstnavatel tyto úhrady provést. Zaměstnavatel zajistí sledování pracovně lékařských prohlídek a jejich lhůt u všech zaměstnanců.
- VI.1.1.2** Za zaměstnance lze z hlediska úhrady nákladů na poskytnutí pracovně lékařské prohlídky považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě této vstupní prohlídky zaměstnavatel předem dohodl.
- VI.1.1.3** Zaměstnanci jsou povinni absolvovat vstupní, periodické, mimořádné popř. výstupní lékařské prohlídky ve smluvních zařízeních.
- VI.1.1.4** Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci pracovně lékařských služeb (vč. psychologického vyšetření) a doba návštěvy svého ošetřujícího lékaře za účelem zajištění výpisu ze zdravotní dokumentace překážkou na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle ust. § 103 odst. 1 písm. e) ZP a přílohy k Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., odst. 2. Doba potřebná k vykonání pravidelné preventivní prohlídky, či návštěvy ošetřujícího lékaře je součástí stanovené pracovní doby. Pokud charakter vyšetření nebo lékařského zákroku v rámci pracovně lékařských služeb neumožňuje po zbytek směny vykonávat práci, jedná se o překážku v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

VI.2 NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY

VI.2.1 Zaměstnavatel hradí náklady na sociální účely podle zásad stanovených touto kolektivní smlouvou a příslušnými řídicími akty. Náklady na sociální účely specifikované v rozpočtu nákladů na sociální účely lze čerpat pouze do výše stanovené rozpočtem.

VI.2.2 Náklady na sociální účely se plánují běžným způsobem společně s ostatními náklady společnosti - sledování čerpání těchto nákladů bude prováděno pololetně.

Rozpočet nákladů na sociální účely

položka rozpočtu (rozpočet v tis. Kč)

Stravovací služby	1 000
Kultura, sport, zdraví	350
v tom:“benefitní poukázky“	270
Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaměstnanců	850
Životní pojištění zaměstnanců (odhad, závisí na počtu zaměstnanců)	1 000
Odměny při významných životních výročích	100
Ostatní náklady – dárci krve	6

ROZPOČET ÚHRNEM **3 306**

VI. 3 KULTURA, SPORT, ZDRAVÍ, MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

VI.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance a uvolněné odborové funkcionáře tzv. benefiční poukázky, které je možné použít k úhradě kulturních a sportovních akcí a k úhradě služeb (zdravotní masáže, plavání atp.), které mají pozitivní preventivní vliv na zdraví zaměstnanců. Benefiční poukázky budou poskytnuty v hodnotě 1 400,- Kč pro jednoho zaměstnance. Poukázky budou poskytnuty všem zaměstnancům společnosti, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá k 1. lednu příslušného kalendářního roku, na který má být příspěvek poskytnut, minimálně jeden rok. Poskytnutí benefičních poukázek může být na základě požadavku zaměstnance úplně nebo částečně nahrazeno připsáním příslušné částky na účet penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření zaměstnance nebo jako mimořádný vklad na životní pojištění zaměstnance. Podmínky budou stanoveny ve vnitropodnikových normách.

(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

VI.3.2 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance, kteří jsou při výkonu své profese nejvíce ohroženi virovým nebo bakteriálním onemocněním, očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a žlutence. Náklady na očkování budou hrazeny z rozpočtu nákladů na sociální účely.

(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

VI.3.3 Náklady na sportovní činnost budou hrazeny jako sociální náklady do výše schválené položky sociálních nákladů pro příslušný rok.

(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

VI.4 STRAVOVACÍ SLUŽBY

VI.4.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům vč. uvolněných odborových funkcionářů–závodní stravování prostřednictvím třetí osoby za podmínek blíže stanovených v příslušných vnitropodnikových dokumentech. Zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím třetí osoby také výdej stravy v rámci závodního stravování.

VI.4.2 Zaměstnavatel uhradí příspěvek ve výši 50% z ceny hlavního jídla, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o dani z příjmu při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin (toto zahrnuje buď celé menu, nebo jednotlivě polévku, hlavní jídlo, kompot, salát a rovněž i „přílohu navíc“), zaměstnanec hradí příspěvek ve výši 50% z ceny hlavního jídla a daň z přidané hodnoty. Ostatní jídla (tzv. „rozšířené závodní stravování“) včetně moučníků hradí zaměstnanec v plné výši.

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)

VI. 4.2 Občerstvení zaměstnanců a zajišťuje zaměstnavatel prostřednictvím třetí osoby, a to formou kantýn a potravinových a nápojových prodejních automatů. Zaměstnavatel hradí v rámci sociálních nákladů elektrickou energii a vodu spotřebovanou jejich provozem.

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)

VI. 4.3 Zaměstnavatel má právo z provozních důvodů přerušit poskytování stravovacích služeb za předpokladu, že na tuto skutečnost budou zaměstnanci upozorněni minimálně 2 týdny předem.

VI.5 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ, DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům společnosti a uvolněným odborovým funkcionářům příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření ve výši 3% z vyměřovacího základu za každý kalendářní měsíc, maximálně však 400,- Kč měsíčně. V případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, se příspěvek zkrátí o poměrnou část za neodpracované směny v daném měsíci. Vyměřovacím základem se zde rozumí vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Příspěvek bude poskytován těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá minimálně 2 roky. Technické a organizační záležitosti jsou uvedeny ve vnitropodnikových normách.

(Položka rozpočtu: Penzijní připojištění zaměstnanců)

VI.6 ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou příspěvek na životní pojištění ve výši 300,- Kč.

(Položka rozpočtu: Životní pojištění zaměstnanců)

VI.7 DÁRCI KRVE

Z nákladů na sociální účely poskytne zaměstnavatel peněžitou odměnu za bezpříspěvkové dárcovství krve při udělení Plaket Dr. Janského a Zlatého kříže III., II. a I. třídy takto:

- bronzová plaketa	800,-- Kč
- stříbrná plaketa	1 400,-- Kč
- zlatá plaketa	2 000,-- Kč
- zlatý kříž III. třídy	5 000,-- Kč
- zlatý kříž II. třídy	6 000,-- Kč
- zlatý kříž I. třídy	7 000,-- Kč
- za 200 bezpříspěvkových odběrů krve	8 000,-- Kč
- za 250 bezpříspěvkových odběrů krve	10 000,--Kč

Tato peněžita odměna bude poskytována zaměstnancům na základě oznámení Českého červeného kříže. Kopii oznámení obdrží odborová organizace.

(Položka rozpočtu: Ostatní náklady – dárci krve)

VI.8 OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY

- VI.8.1** Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností pomoc zaměstnancům při individuální bytové výstavbě formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, dopravních prostředků a pomůcek za ceny stanovené příslušným vnitropodnikovým výměrem, pokud tomu nebrání zvláštní předpisy a provozní možnosti zaměstnavatele.
- VI.8.2** Dostane-li se zaměstnanec v důsledku mimořádných živelních událostí do nezávinné finanční tísně, bude zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací řešit případné formy pomoci.
- VI.8.3** Dostane-li se zaměstnanec do finanční tísně, může zaměstnavatel řešit případné formy pomoci.
- VI.8.4** V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, bude součet částek odškodnění podle příslušného ustanovení zákoníku práce zvýšen o 5 000,- Kč.

VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

Objektivní, úplné a ohleduplné objasnění každého vzniklého nedorozumění má podstatný vliv na posílení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

VII.1 INDIVIDUÁLNÍ SPORY

- VII.1.1** Zaměstnanec, který stížnost podává, a to písemnou formou, se obrátí na svého přímého nadřízeného zaměstnance, pokud není stížnost podávána právě na tohoto zaměstnance. Pokud zaměstnanec podává stížnost na svého přímého nadřízeného, pak tuto stížnost podá u nadřízeného zaměstnance o další stupeň výše.

Nadřízený zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 14 pracovních dnů (písemnou formou). V souladu s ustanovením § 12 zákoníku práce je zaměstnanec oprávněn nechat se při řešení sporu zastoupit.

Podáním stížnosti může zaměstnanec pověřit odborovou organizací. V tomto případě odborová organizace předloží zaměstnavateli spolu se stížností originál písemného pověření podle předchozí věty.

V případě, že stížnost bude podaná prostřednictvím odborové organizace (tj. na základě pověření zaměstnancem), odborová organizace vyrozumí o předmětu stížnosti příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím odborové organizace podal. Příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen neprodleně, nejpozději do 14 dnů ode dne doručení stížnosti, na stížnost písemně odpovědět. V případě, že odborová organizace nebude s odpovědí spokojena, bude postupováno v souladu s ustanovením následujícího bodu č. VIII.1.2 této kolektivní smlouvy.

- VII.1.2** Smluvní strany vyjadřují shodnou vůli napomáhat při smírném řešení stížností a sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru, sporů o individuální nároky z této smlouvy (dále jen pracovní spory). V případě potřeby bude

zřízena smírčí komise na návrh odborové organizace nebo zaměstnavatele, která pracovní spor projedná ve smírčím jednání. Stanovisko má pro účastníky sporu doporučující povahu.

Lhůta pro vyřízení je stanovena na maximálně 30 dnů od podání podnětu.

VII.1.3 Vůči stěžovateli nesmí být podniknuty žádné sankce a nesmí být za podání stížnosti nijak diskriminován.

VII.2 **KOLEKTIVNÍ SPORY**

Při vzniku sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohadvací komisi složenou z jejich zástupců. Seznam členů trvale ustavené dohadvací komise:

Za zaměstnavatele (EKOVA ELECTRIC a.s):

1. Ředitel společnosti
2. Ekonomický a personální ředitel
3. vedoucí Oddělení lidských zdrojů
4. zástupce příslušného útvaru

Za odborovou organizaci ZO OS DOSIA:

1. předseda ZO OS DOSIA
2. místopředseda ZO OS DOSIA
3. dva zástupci DV OS DOSIA

Lhůta pro vyřízení je stanovena na maximálně 30 dnů od doručení písemného podnětu k řešení sporu.

Závěry dohadvací komise mají pro zaměstnavatele, zaměstnance a odborový orgán povahu doporučení.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VIII.1 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- VIII.1.1** Smluvní strany se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných zásadních opatřeních a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právními předpisy, zejména v oblasti pracovně-právní, mzdové a sociální.
- VIII.1.2** V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato kolektivní smlouva, a vztahů upravených touto kolektivní smlouvou, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této kolektivní smlouvy, není-li však v rozporu s účinnými obecně závaznými právními předpisy.
- VIII.1.3** Kterákoliv ze stran této kolektivní smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu, který musí být učiněn písemnou formou, je druhá strana povinna jednat.
- VIII.1.4** Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude smluvními stranami projednáváno pololetně.
- VIII.1.5** Pokud není stanoveno jinak, tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2017 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2020. Smluvní strany se zavazují, že nejpozději k 1. 9. 2017 bude zahájeno kolektivní vyjednávání v oblasti mzdové a sociální pro rok 2018, že nejpozději k 1. 9. 2018 bude zahájeno kolektivní vyjednávání v oblasti mzdové a sociální pro rok 2019, že nejpozději k 1. 9. 2019 bude zahájeno kolektivní vyjednávání v oblasti mzdové a sociální pro rok 2020, že nejpozději k 1. 9. 2020 bude zahájeno kolektivní vyjednávání ve věci uzavření nové kolektivní smlouvy.
- VIII.1.6** Nabytím účinnosti této kolektivní smlouvy, dochází k zániku platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy na rok rok 2014-2016 ze dne 23. 10. 2013 včetně všech příloh a dodatků.
- VIII.1.7** Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.
- VIII.1.8** Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy je příloha:
Příloha č. 1 - Mzdová dohoda EKOVA ELECTRIC a.s. na rok 2017 ze dne 10. 12. 2016

V Ostravě dne 10. 12. 2016

Ing. Radoslav Hanzelka
předseda představenstva

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Ing. Jarmila Filipová
člen představenstva