

**DOHODY
KOLEKTIVNÍ
SMLOUVY
ŠKODA
AUTO A.S.**



MZDOVÉ DOHODY

DOHODA D I/2020 A 2021

O MZDÁCH / NA OBDOBÍ 1. 4. 2020 – 31. 3. 2022

1. TARIFY

1.1 Zvýšení tarifů od 1. 4. 2020 o 5,7 %

Pro období od 1. 4. 2020 do 31. 3. 2021
platí následující tabulka:

Tarifní skupina	Mezistupeň	Kč
J1		26 159
J		27 148
	IO	28 202
I		29 254
	HO	30 374
H		31 494
	GO	32 733
G		33 972
	FO	35 350
F		36 729
	EO	38 298
E		39 867
	DO	41 620
D		43 373
	CO	45 359
C		47 344
	BO	49 602
B		51 859
	AO	54 433
A		57 017
A1		61 431

1.2 Zvýšení tarifů od 1. 4. 2021 o 2 000 Kč

Pro období od 1. 4. 2021 do 31. 3. 2022
platí následující tabulka:

Tarifní skupina	Mezistupeň	Kč
J1		28 159
J		29 148
	IO	30 202
I		31 254
	HO	32 374
H		33 494
	GO	34 733
G		35 972
	FO	37 350
F		38 729
	EO	40 298
E		41 867
	DO	43 620
D		45 373
	CO	47 359
C		49 344
	BO	51 602
B		53 859
	AO	56 433
A		59 017
A1		63 431

2. OSOBNÍ OHODNOCENÍ

2.1 Termíny hodnocení výkonu tarifních zaměstnanců:

v roce 2020 k datu 1. 6. a 1. 10.,

v roce 2021 k datu 1. 1., 1. 7. a 1. 10.,

v roce 2022 k datu 1. 1.

K datu 1. 10. 2020 a 1. 7. 2021 bude provedeno hodnocení všech zaměstnanců, ostatní termíny jsou nepovinné.

2.2 Průměrná rozpočtovaná částka na osobní ohodnocení k datu hodnocení činí 15,3 % aktuálně platných tarifů dle bodu 1. této dohody.

3. PŘÍPLATKY

Příplatky jsou poskytovány za práci v odlišných, předem definovaných podmínkách, uvedených v kolektivní smlouvě v kapitole D, bod 5.

Příplatky se poskytují vedle sebe dle vzniklého nároku. U příplatků za ztížené pracovní prostředí a příplatků za nestandardní pracovní podmínky se postupuje dle kolektivní smlouvy (kapitola D, bod 5.4).

Příplatky	Výše příplatku ve ŠA
Přesčasová práce	25 % PV
Práce v noci	30 Kč/h
Práce v sobotu	25 % PV
Práce v neděli	25 % PV
Práce ve svátek	100 % PV
Práce v odpolední směně	10 Kč/h
Ztížené pracovní prostředí	15 Kč/h
Nestandardní pracovní podmínky	11 Kč/h
Práce v taktu	1 000 Kč/měsíc
Příplatek instruktora praxe	16 Kč/h
Práce ve víceměnných systémech	I. 8 Kč/h
	II. 16 Kč/h
atypické směnné systémy	III. 30 Kč/h
atypické směnné systémy	IV. 35 Kč/h

PV = průměrný hodinový výdělek používaný v pracovněprávních vztazích


4. SMLUVNÍ MZDA

Smluvní mzda podle bodu 14. kapitoly D kolektivní smlouvy může být v období 1. 4. 2018 – 31. 3. 2022 sjednána maximálně s 1 500 zaměstnanci.

Smluvní mzda může být sjednána se zaměstnanci v profesích, které schválí Paritní komise. Aktuální seznam profesí, ve kterých je možné smluvní mzdu sjednat, je uveden na ŠKODA Space.

Zaměstnavatel bude 4× ročně informovat odbory o vývoji v oblasti smluvních mezd tarifních zaměstnanců, jejich počtu a průměrné výši smluvní mzdy.

Počet zaměstnanců, kteří jsou vysíláni na práci do zahraničí, a je jim na dobu vyslání přiznána smluvní mzda, se nezapočítává do výše uvedené kvóty zaměstnanců.



**KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA
ŠKODA
AUTO A.S.**

DOBA ÚČINNOSTI

1. 4. 2018 – 31. 3. 2022

STAV TEXTU K:

1. 4. 2020

ŠKODA AUTO a.s.,

se sídlem tř. Václava Klementa 869, 293 60 Mladá Boleslav, zastoupená členem představenstva pro oblast Řízení lidských zdrojů a vedoucím útvaru Plánování lidských zdrojů, dále jen zaměstnavatel, na straně jedné

a
odborové organizace:

Odbory KOVO MB, Odbory KOVO KV,

Odbory KOVO VR,

zastoupené svými předsedy, dále jen odbory/odborové organizace, na straně druhé

v souladu s platnými a účinnými právními předpisy České republiky uzavírají s účinností od 1. 4. 2018 do 31. 3. 2022 tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

OBSAH

KAPITOLA A	
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	4
1. Základní ustanovení	
2. Účel	
3. Působnost a účinnost	
4. Předcházení sporům	
5. Pravidla pro výklad	
6. Postup při vyřizování stížností	
7. Definice některých pojmů, zkratky	
8. Dodržování ustanovení kolektivní smlouvy	
9. Vnitřní předpisy	
KAPITOLA B	
PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	6
1. Pracovní poměr	
2. Volba pracovního místa	
3. Ztráta pracovních míst	
4. Ochrana před výpovědí	
5. Podmínky výpovědi a odstoupné	
6. Změna zdravotního stavu / převis personálu	
7. Další vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikace	
8. Uvolňování zaměstnanců v obecném zájmu – dětské tábory	
9. Vztah zaměstnavatele k žákům a absolventům učilišť	
10. Agenturní zaměstnávání	
11. Definice pro interní statistiku	
12. Dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli	
13. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	
KAPITOLA C	
PRACOVNÍ DOBA	10
1. Délka týdenní pracovní doby	
2. Rozvržení pracovní doby	
3. Přestávky v práci	
4. Roční pracovní doba	
5. Práce přesčas	
6. Kratší pracovní doba a jiná úprava pracovní doby	
7. Noční práce	
8. Práce v sobotu, v neděli a ve svátek	
9. Pracovní pohotovost	
10. Dovolená	
11. Rozsah, úhrada a způsob čerpání pracovního volna s náhradou mzdy při osobních překážkách v práci	
12. Návrat z pracovní cesty po 24. hodině	
PŘÍLOHA C 1	
Stanovení přestávek na jídlo a oddech	
PŘÍLOHA C 2	
Katalog systémů pracovní doby	
Dohoda C I/příslušný rok	
Roční pracovní doba (samostatná dohoda)	

KAPITOLA D

PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

21

1. Rozsah působnosti
2. Součásti mzdy
3. Tarifní mzda
4. Osobní ohodnocení
5. Příplatky
6. Podnikový bonus – variabilní část
7. Podnikový bonus – zaručená část
8. Fond vedoucího
9. Splatnost mzdy
10. Odměna za pracovní pohotovost
11. Odměňování v týmové organizaci práce
12. Odměňování v Chráněném/profilovém centru a Přervisovém poolu
13. Průměrný výdělek používaný v pracovněprávních vztazích
14. Smluvní mzda pro tarifní zaměstnance

PŘÍLOHA D 1

Paritní komise

Dohoda D I/příslušné období
O mzdách (samostatná dohoda)

Dohoda D II/příslušné období
Podnikový bonus – variabilní část
(samostatná dohoda)

Dohoda D III/příslušné období
Podnikový bonus – zaručená část
(samostatná dohoda)

KAPITOLA E

SOCIÁLNÍ POLITIKA

28

1. Výdaje na sociální účely a jejich užití
2. Započítávání služebních let
3. Pracovní výročí
4. Program seniority ŠA
5. Rodičovská péče, podpora rodinám zaměstnanců, péče o osoby se zdravotním postižením, péče o mladistvé
6. Stravování
7. Zápůjčky
8. Podpora a ochrana zdraví
9. Doplnkové penzijní spoření a další výhody pro zaměstnance

PŘÍLOHA E 1

Program seniority ŠA – tabulka výše sociální podpory

PŘÍLOHA E 2

Doplnkové penzijní spoření

Dohoda E I/příslušný rok
Rozpočet pro sociální výdaje včetně jeho členění
(samostatná dohoda)

Dohoda E II/příslušný rok
Skupiny zaměstnanců pro rekondiční pobyty (samostatná dohoda)

KAPITOLA F

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

36

1. Spolupráce zaměstnavatele s odborovými organizacemi v oblasti BOZP
2. Oblast BOZP
3. Práva zaměstnanců
4. Mikroklimatické podmínky
5. Bezpečnostní a jiné přestávky
6. Čas na zvláštní osobní hygienu
7. Oblast ochrany životního prostředí

KAPITOLA G

ODBOROVÉ ORGANIZACE A ZAMĚSTNAVATEL

40

1. Postavení odborových organizací
2. Spolurozhodování
3. Projednání
4. Právo kontroly
5. Právo na informovanost
6. Materiální zabezpečení
7. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů
8. Jednací řád pro kolektivní vyjednávání

PŘÍLOHA G 1

Materiální zabezpečení

PŘÍLOHA G 2

Zásady projednání

PŘÍLOHA G 3

Projednání práce přesčas

KAPITOLA A

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Smluvní strany této Kolektivní smlouvy se zavazují k dodržování ustanovení:

Charty pracovních vztahů koncernu VW,
Prohlášení k sociálním právům a průmyslovým vztahům v koncernu VW (Sociální charta koncernu VW) včetně dodavatelských vztahů v koncernu VW,
Charty agenturního zaměstnávání v koncernu VW,
podepsaných členy představenstva koncernu VW a zástupci Evropské a Světové rady zaměstnanců koncernu VW.

2. ÚČEL

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

3. PŮSOBNOST A ÚČINNOST

3.1 Tato smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele, pokud v dílčích kapitolách není uvedeno jinak.

Za zaměstnance je ve smyslu této kolektivní smlouvy považován každý, kdo má se zaměstnavatelem platně uzavřenou pracovní smlouvu, popř. dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Na zaměstnance, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se kolektivní smlouva nevztahuje, pokud jde o práva zaměstnanců na odstupné při skončení pracovního poměru, práva v oblasti pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a práva v oblasti odměňování, popř. další práva, pokud není v této kolektivní smlouvě výslovně uvedeno jinak.

3.2 Účinnost této kolektivní smlouvy se sjednává na dobu od 1. 4. 2018 do 31. 3. 2022.

Smluvní strany se zavazují, že v případě, kdy kterákoliv z nich doručí druhé straně žádost o revizi původního textu kolektivní smlouvy nebo dohody ze Souboru dohod a dokumentů z důvodu

- změn dotčených právních předpisů České republiky,
- nebo jiných okolností, které podstatně ovlivňují nebo mohou ovlivňovat předmět těchto dohod,

je smluvní partner povinen poskytnout nejpozději do 15 dnů ode dne doručení žádosti součinnost, která povede k zahájení jednání o úpravě textu umožňujícího řádné naplňování předmětu dohod.

3.3 Smluvními stranami dle bodu A 1 této kolektivní smlouvy mohou být uzavírány dohody, které se stávají nedílnou součástí kolektivní smlouvy, pokud je to v nich výslovně uvedeno. Tyto dohody jsou sumarizovány v Souboru dohod a dokumentů. Soubor dohod a dokumentů může být pružně doplňován a měněn po dohodě obou stran.

3.4 Obě strany se zavazují vyvolat jednání pro uplatnění případných úprav kolektivní smlouvy vyvolaných změnou právních předpisů, které se dotýkají smluvních závazků, a to v rozsahu, v jakém budou tyto závazky dotčeny. Při jednání bude postupováno dle jednacího řádu pro kolektivní vyjednávání.

3.5 Ustanovení pracovních smluv, která jsou pro zaměstnance příznivější než ustanovení této kolektivní smlouvy, nebudou považována za ustanovení, jež jsou v rozporu s kolektivní smlouvou.

3.6 Ustanovení zákonů a jiných závazných právních předpisů a kolektivních smluv a dohod vyššího stupně závazných pro zaměstnavatele, která budou pro zaměstnance příznivější než ustanovení této kolektivní smlouvy, nahrazují automaticky dotčená ustanovení této kolektivní smlouvy.

4. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

4.1 Zaměstnavatel zveřejní text kolektivní smlouvy na ŠKODA Space a následně ve firemním periodiku.

4.2 Práva vyplývající z kolektivní smlouvy pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují jako práva z pracovního poměru.

4.3 Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny za podmínek daných platnými právními předpisy, tzn. prostřednictvím kolektivního vyjednávání, zprostředkovatele a případně rozhodce či soudní cestou.

5. PRAVIDLA PRO VÝKLAD

Výkladem kolektivní smlouvy je pověřen odborný útvar zaměstnavatele pro kolektivní vyjednávání Plánování lidských zdrojů (SP).

Jednotný výklad (Komentář ke kolektivní smlouvě) bude zpracován na základě protokolů z kolektivního vyjednávání odborným útvarům zodpovědným za příslušnou kapitolu kolektivní smlouvy ve spolupráci s útvarům Plánování lidských zdrojů a v součinnosti s právníkem Odborů KOVO.

6. POSTUP PŘI VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

Stížnosti zaměstnanců jsou řešeny v souladu s platným pracovním řádem.

Pokud stížnost není vyřešena příslušným centrem Péče o lidské zdroje a požádá-li zaměstnanec odbory o pomoc při řešení, zavazují se smluvní strany projednat stížnost bez zbytečného odkladu.

V mimořádných případech může být stížnost řešena v komisi, kterou tvoří předseda odborové organizace a člen představenstva odpovědný za oblast Řízení lidských zdrojů.

Kromě výše uvedeného lze na možné porušování platných právních předpisů a/nebo interních předpisů upozornit podáním podnětu, který bude dále řešen v souladu s platnou organizační normou Systém pro řešení podnětů ve společnosti.

Výše dohodnutý postup neomezuje právo jednotlivých zaměstnanců ani smluvních stran zvolit jiný zákonný postup.

7. DEFINICE NĚKTERÝCH POJMŮ, ZKRATKY

- 7.1 Příslušným centrem Péče o lidské zdroje se ve vztahu k jednotlivému zaměstnanci rozumí personální útvar, který vede jeho personální agendu. Ve vztahu k pracovišti je to personální útvar, do jehož působnosti toto pracoviště spadá.
- 7.2 Určení odborové organizace a útvaru zaměstnavatele pro záležitosti spolurozhodování, projednání a informace je popsáno v kapitole G – Odborové organizace a zaměstnavatel.
- 7.3 Příslušným vedoucím zaměstnancem se rozumí ten, který je oprávněn a povinen řídit, organizovat a kontrolovat práci zaměstnance.
- 7.4 Pro účely Kolektivní smlouvy a dohod ze Souboru dohod a dokumentů uzavřených s odbory se označením cost centrum (CC) rozumí seskupení více nákladových středisek, které spojují jednotlivé charakteristické činnosti v rámci oblasti P a jsou jim přiřazeny společné cíle (personální, kvalitativní, nákladové a další). Např. lisovna, svařovna, lakovna, montáž atd.
- 7.5 AP – atest profese
ZTP/P – průkaz pro občany těžce zdravotně postižené
OZP – osoba se zdravotním postižením
MFA – multifunkční zaměstnanecký průkaz
OJ – organizační jednotka
NS – nákladové středisko
OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky
KCOZ – Koordinační centrum organizačních změn

8. DODRŽOVÁNÍ USTANOVENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Dojde-li ze strany zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení k porušování ustanovení této kolektivní smlouvy, budou tyto případy řešeny v souladu s platnými právními předpisy. Odbory budou na základě žádosti seznámeny s konkrétními případy řešení.

9. VNITŘNÍ PŘEDPISY

Formou vnitřního předpisu jsou po dohodě s odbory upravena práva v těchto záležitostech:

- poskytování cestovních náhrad
- zajišťování pracovního oblečení
- zabezpečování zdravotní péče
- zásady v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- odměna za vytvoření podnikového vynálezu, podnikového užitého vzoru a zaměstnaneckého průmyslového vzoru
- odměna v souvislosti s podáním zlepšovacího a optimalizačního návrhu

KAPITOLA B

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1. PRACOVNÍ POMĚR

1.1 Pracovní poměr na dobu určitou bude řešen takto:
Pracovní poměr na dobu určitou je u výrobních dělníků uzavírán zpravidla na dobu 6 měsíců. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou může být prodloužen pouze jedenkrát na dobu maximálně 6 měsíců. Před uplynutím doby určité se musí zaměstnavatel rozhodnout, zda chce zaměstnance i nadále zaměstnávat. Rozhodnutí sdělí zaměstnavatel zaměstnanci zpravidla 10 kalendářních dnů před vypršením doby určité.

1.2 Pracovní poměr na dobu určitou u ostatních zaměstnanců může být zpravidla jednou prodloužen nebo znovu uzavřen, ale celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru, s výjimkou případů stanovených platnými právními předpisy.

S odbory budou projednány případy opakovaného prodloužení pracovního poměru na dobu určitou u osaměle žijícího zaměstnance, který trvale pečuje o dítě ve věku do 15 let.

O skutečném vývoji pracovních poměrů na dobu určitou jsou odbory informovány ve Výboru pro plánování personálu.

1.3 Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat se
a) zaměstnanci, u nichž v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, nebo jiného poškození zdraví z práce došlo ke zdravotnímu omezení pro výkon práce u zaměstnavatele;
b) zaměstnanci, u nichž k tomu není věcný důvod, nebrání-li tomu provozní podmínky a možnosti zaměstnavatele.

2. VOLBA PRACOVNÍHO MÍSTA

2.1 Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání. Úspěšnému žadateli nebude zaměstnavatel bránit ve změně pracovního místa.

2.2 Lhůta pro přestup činí 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po předání žádosti o přestup příslušnému vedoucímu. Dřívější uvolnění je možné po dohodě s příslušným vedoucím. Zaměstnanec bude interní přestup umožněn zpravidla nejdříve po 6 měsících nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

2.3 Jedná-li se o úspěšného žadatele z pracoviště, které bude do 3 měsíců rušeno či vyčleněno, bude uvolnění řešeno dohodou mezi dosavadním a novým vedoucím s cílem, aby žadatel o nové místo nepřišel.

3. ZTRÁTA PRACOVNÍCH MÍST

3.1 Každé konkrétní snížení početního stavu zaměstnanců projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi. Snížení počtu pracovních míst obsazených kmenovým personálem projedná zaměstnavatel s odborovými

organizacemi na centrální úrovni zpravidla 4 měsíce předem a písemně předloží důvod, seznam náhradních míst a nabídku rekvalifikačních programů pro dotčené zaměstnance, pokud jsou k dispozici.

Změnu organizační struktury pro účely KS stanovuje ON.1.028 Organizační záležitosti a je před realizací projednána s odborovými organizacemi.

Odborové organizace jsou informovány o rozvoji a úpravách organizační struktury.

Procesní a organizační dokumentace (POD), která řeší pracovní podmínky zaměstnanců, organizaci práce, systém odměňování, školení a vzdělávání, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je přijímána ve spolupráci s odbory a zástupce odborové organizace je součástí připomínkového řízení.

3.2 V případě, že v období 30 kalendářních dnů skončí pracovní poměr nejméně 30 zaměstnanců na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn, případně dohodou z těchto důvodů, bude zaměstnavatel nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru písemně informovat odborové organizace a projedná s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci potřebné informace a podklady.

3.3 Při rozhodování o dání výpovědi zaměstnancům v produktivním věku bude postupováno dle těchto kritérií:
— schopnost dobře vykonávat svěřenou práci;
— schopnost dalšího odborného rozvoje;
Při shodě výše uvedených kritérií by měla být zohledněna délka pracovního poměru v podniku.

3.4 Pokud zaměstnanec odmítne nabídnuté vhodné pracovní místo, bude zaměstnavatel postupovat v souladu s platnými právními předpisy.

3.5 Jedná-li se o zaměstnance, který dosáhne důchodového věku zpravidla za méně než 1 rok, může mu zaměstnavatel podle momentálních podmínek a s jeho souhlasem umožnit předčasné skončení pracovního poměru s peněžitým vyrovnáním, které již obsahuje finanční částku ve výši průměrných měsíčních výdělků jako při odchodu do důchodu.

Zaměstnanec obdrží odměnu za pracovní výročí podle podmínek stanovených v kapitole E.

Bližší podmínky (okruh zaměstnanců, finanční vyrovnání) stanoví zaměstnavatel po projednání s odbory.

4. OCHRANA PŘED VÝPOVĚDÍ

4.1 Zaměstnanci, kteří k zaměstnavateli nastoupili do prvního pracovního poměru po přípravě na zaměstnání (studium, učení), jsou po dobu jednoho roku od nástupu pod ochranou a jsou považováni za vysoce perspektivní, pokud se nedopustili jednání, které je důvodem k okamžitému rozvázání pracovního poměru nebo výpovědi.

4.2 Zvýšenou ochranu při uvolňování zaměstnanců v produktivním věku požívají zaměstnanci se zdravotním postižením, pracovním omezením a osamělí zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší než 15 let. Těmto zaměstnancům je zaměstnavatel povinen nabídnout vždy přiměřené náhradní pracovní místo.

5. PODMÍNKY VÝPOVEDÍ A ODSUPNÉ

5.1 Podmínky výpovědi řeší platné právní předpisy a pracovní řád.

5.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn nebo výpovědí ze zdravotních důvodů, nebo dohodou z uvedených důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši podle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, pokud v ustanovení 5.3 není stanoveno jinak.

Výše odstupného:

- 3násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 10 let,
- 4násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 10 let,
- 6násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 15 let,
- 8násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 20 let,
- 10násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 25 let,
- 12násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 30 let,
- 14násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 35 let.

5.3 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů, které nastaly v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 35 let, náleží odstupné ve výši 14násobku průměrného měsíčního výdělku.

6. ZMĚNA ZDRAVOTNÍHO STAVU / PŘEVIS PERSONÁLU

Pokud dojde ke zrušení konkrétního pracovního místa, nebo ke ztrátě zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní pracovní činnost, bude zaměstnancům nabídnuto jiné vhodné pracovní místo odpovídající jejich zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jejich věku, kvalifikaci a schopnostem a k délce předchozí doby zaměstnání.

Zaměstnancům může být rovněž nabídnuta rekvalifikace nebo zaškolení pro nové vhodné pracovní zařazení. V době rekvalifikace bude zaměstnancům poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- 6.1 Pokud zaměstnanec pozbyl podle lékařského posudku nebo rozhodnutí zařízení pracovnělékařské služby nebo příslušného správního úřadu vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, nebo je-li to nutné v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi, je zaměstnavatel povinen převést jej na jinou práci. Zaměstnavatel může popřípadě uzpůsobit pracoviště nebo upravit režim práce.
- 6.2 Pro zabezpečení povinného podílu osob se zdravotním postižením ve výši stanovené platnými právními předpisy zajistí zaměstnavatel pracovní uplatnění pro tyto osoby. K tomuto účelu bude zaměstnavatel vytvářet chráněná pracoviště.
- 6.3 Pro zaměstnance, kteří dlouhodobě pozbyli způsobilost vykonávat dosavadní práci, a to zejména z důvodů zdravotních, popř. kvalifikačních, je zřízeno chráněné/profilové centrum. Zásady a pravidla upravující zařazování zaměstnanců do chráněného/profilového centra jsou dohodnuty s odbory.
- 6.4 Za účelem řešení převisu kmenového personálu v období neplánovaného snížení počtu funkčních míst, eventuálně brutto potřeby personálu, který již nelze řešit standardními personálními nástroji, je zřízen Převisový pool. Zásady a pravidla upravující zařazování zaměstnanců do Převisového poolu jsou dohodnuty s odbory.
- 6.5 Návrhy na výpovědi zaměstnancům ze zdravotních důvodů jsou řešeny v KCOZ, které na základě dohodnutých pravidel stanoví další postup.

7. DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A REKVALIFIKACE

7.1 Zvyšování kvalifikace

7.1.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace:

- a) jde-li o zvýšení kvalifikace zaměstnance využitelné pro zaměstnavatele;
- b) jde-li o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance a nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele;
- c) jde-li o zvýšení kvalifikace z důvodů změny pracovního poměru pro osoby se zdravotním postižením následkem nemoci z povolání nebo pracovního úrazu.

Zvýšením kvalifikace se rozumí získání nebo rozšíření kvalifikace nad rámec nezbytný pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě.

7.1.2 V případě bodu 7.1.1 a), c) může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu o poskytování náhrady mzdy, úlev a ostatních nákladů spojených se studiem nebo školením.

V případě bodu 7.1.1 b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro studium bez práva na náhradu mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo

školením si hradí zaměstnanec sám, pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

7.2 Prohlubování kvalifikace

7.2.1 Zaměstnavatel zajistí proškolení zaměstnanců dle požadavků vyvolaných potřebou prohlubování kvalifikace.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí doplňování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě a též i její obnovování a udržování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohlubování kvalifikace.

7.2.2 Přesahují-li náklady na prohloubení kvalifikace 75 000 Kč, bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o prohloubení kvalifikace. V tomto případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci nařídit.

7.3 Rekvalifikace

7.3.1 Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění na jiném vhodném pracovním místě.

Zaměstnavatel bude dle možností rekvalifikovat zaměstnance tak, aby práce, pro kterou mají být rekvalifikováni, odpovídala jejich zdravotnímu stavu a schopnostem. Rekvalifikace zaměstnanců starších 50 let bude projednána s odborovou organizací.

7.4 Zajištění vzdělávacích aktivit

7.4.1 Zaměstnavatel zabezpečí v souladu se svými záměry a potřebami svým zaměstnancům získání, průběžnou aktualizaci a další rozvoj požadovaných znalostí a vědomostí.

7.4.2 Zaměstnavatel zajistí i vzdělávací akce realizované v rámci osobní aktivity zaměstnanců. Jedná se zejména o realizaci vzdělávání mimo pracovní dobu zaměstnanců v souladu s dlouhodobými individuálními plány osobního rozvoje v souladu s potřebami zaměstnavatele.

7.4.3 Zaměstnavatel na základě rozvojových záměrů, strategie politiky kvality, progresivních metod forem rozvoje a obchodní politiky zajistí průběžně vznik dalších nových typů a forem vzdělávacích aktivit.

8. UVOLŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V OBECNÉM ZÁJMU – DĚTSKÉ TÁBORY

Volno s náhradou mzdy se poskytuje v souladu s platnými právními předpisy. Zaměstnavatel dále poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků a provozních zaměstnanců zajišťujících nezbytný chod dětského tábora, tzn. správců, řidičů, kuchařů/kuchařek, pomocného personálu v kuchyni a úklidového personálu.

Volno může být poskytnuto, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody zaměstnavatele, nejvýše na tři týdny v kalendářním roce, a to za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží.

Podmínka soustavné a bezplatné práce podle předchozí věty se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.

Uvedená podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi se dle této kolektivní smlouvy také nevyžaduje, jde-li o tábory pro děti a mládež organizované odborovými organizacemi, které jsou smluvní stranou této kolektivní smlouvy.

9. VZTAH ZAMĚSTNAVATELE K ŽÁKŮM A ABSOLVENTŮM UČILIŠŤ

9.1 Zaměstnavatel zaručuje zaměstnání absolventům svého odborného učiliště a rovněž tak absolventům dalších odborných učilišť, kteří se pro něj vyučili. Úspěšným absolventům, kteří splní kritéria uvedená v samostatném dokumentu, se zaručuje uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Stejná záruka zaměstnání se vztahuje i na absolventy, pro něž bude ŠKODA AUTO a.s. po skončení případného dalšího navazujícího studia prvním zaměstnavatelem.

9.2 Zaměstnavatel stanoví pro každý školní rok počty žáků, kteří budou vyučeni na jeho náklady.

10. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturním zaměstnáváním se rozumí pracovněprávní vztah, při kterém má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu s agenturou práce, která ho na smluvně stanovené období dočasně přidělí k práci pod dohledem a vedením uživatele ŠKODA AUTO v rámci systému „Master Vendor“.

10.1 Pravidla pro agenturní zaměstnávání jsou uvedena v dokumentech vedených pod souhrnným názvem „Charta agenturního zaměstnávání ve ŠKODA AUTO a.s.“.

10.2 Zaměstnávání agenturního personálu nebude realizováno na úkor kmenových zaměstnanců.

10.3 Plánovaná průměrná roční a měsíční výše agenturního personálu na daný rok a rozmístění agenturního personálu po závodech, útvech, provozech budou projednány ve Výboru pro plánování personálu. Meziměsíční změny agenturního personálu budou projednávány ve Výboru pro normu obsluhy.

S cílem dosáhnout rovnoměrného rozmístění agenturního personálu nebude, až na výjimky dohodnuté s odbory (především náběh/výběh, malá hospodářská střediska), podíl agenturního personálu v žádném hospodářském středisku přesahovat 30% celkového počtu personálu v jakémkoliv období šesti po sobě jdoucích měsíců.

10.4 V případech, kdy nový zaměstnanec do společnosti ŠKODA AUTO nastoupí od subjektů (agentur) poskytujících dočasně personál v rámci systému „Master Vendor“, bude doba dočasného přidělení u ŠKODA AUTO zohledněna při výpočtu podnikového bonusu (dohody DII a DIII na příslušný rok) a u příspěvku při narození dítěte.

11. DEFINICE PRO INTERNÍ STATISTIKU

Pro potřeby interní statistiky týkající se stavu personálu a přítomnosti zaměstnanců nejsou započítáváni zaměstnanci, kteří jsou zařazeni v Chráněném/profilovém centru, obdobně jako zaměstnanci v ostatních klidových střediscích.

Zaměstnanci chráněného/profilového centra jsou v requalifikačních a integračních programech připravováni na zpětné zařazení do pracovního procesu. Důraz je kladen na realizaci projektů na podporu zdraví a na sociální problematiku (motivační programy pro opětovné začlenění, psychologická poradna).

12. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI

Zaměstnavatel je oprávněn přidělit zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, a to při dodržení podmínek stanovených platným právním předpisem. Zejména platí, že zaměstnavatel smí zaměstnance přidělit k jinému zaměstnavateli na základě dohody o dočasném přidělení nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance a jen s jeho písemným souhlasem.

13. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- 13.1 Pokud by mělo dojít k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele, popř. jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti vyplývající z Kolektivní smlouvy ŠKODA AUTO a.s. budou pro převedené zaměstnance zachovány do konce následujícího kalendářního roku od data přechodu práv a povinností (minimálně však 18 měsíců).
- 13.2 Předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 4 měsíce předem, předložit odborovým organizacím písemné zdůvodnění a projednat s nimi na centrální úrovni, zejm. stanovené nebo navržené datum převodu a připravovaná opatření ve vztahu k dotčeným zaměstnancům, včetně právních, ekonomických a sociálních důsledků.

KAPITOLA C

PRACOVNÍ DOBA

1. DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

- 1.1 Týdenní pracovní doba
Týdenní pracovní doba je stanovena v souladu s platnými právními předpisy a je uvedena u každého systému směn (příloha C 2).
- 1.2 Pracovní doba mladistvých
Zaměstnanci mladší 16 let mají pracovní dobu maximálně 27,5 hodin týdně. Denní pracovní doba u nich nesmí převýšit 6 hodin.
Mladiství do 18 let mají pracovní dobu stanovenou v souladu s platnými právními předpisy.

2. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

- 2.1 **Týdenní pracovní doba**
- 2.1.1 Týdenní pracovní doba může být rozvržena v jedno-, dvou- a třisměnných systémech od pondělí do pátku nebo jiným způsobem (viz bod 2.1.2).
- 2.1.2 V organizačních jednotkách se zvláštními podmínkami může být z technologických, organizačních nebo jiných závažných důvodů uplatňováno odchýlné rozvržení pracovní doby. Jde o takové systémy rozvržení pracovní doby, ve kterých je pracovní doba rozvržena i na sobotu, případně neděli.
Zavedení (zrušení) některého z těchto systémů pracovní doby v konkrétní organizační jednotce nebo nákladovém středisku bude projednáno s odborovou organizací, zpravidla 2 měsíce předem. Při projednání bude dohodnuta lhůta, ve které budou vyhodnoceny výsledky zavedení tohoto systému pracovní doby. Po vyhodnocení výsledků přijmou obě strany dohodnutá opatření.
- 2.1.3 Týdenní pracovní doba se rozvrhuje podle katalogu systémů pracovní doby, který je přílohou této kolektivní smlouvy.
Katalog zahrnuje systémy pracovní doby a obsahuje jejich stručnou charakteristiku a grafické znázornění. Katalog může být po vzájemné dohodě měněn a doplňován o další systémy pracovní doby.
- 2.2 Začátek a konec směn je zpravidla stanoven takto:
jednosměnný provoz: 6.00–14.00 hod.
dvousměnný provoz: 6.00–14.00 hod.
14.00–22.00 hod.
třisměnný provoz: 6.00–14.00 hod.
14.00–22.00 hod.
22.00–6.00 hod.
- Pracovní týden začíná v neděli ve 22.00 hodin, tzn. že na pracovištích s třisměnným provozním režimem nastupuje v týdně jako první noční směna; pokud v konkrétním případě není uvedeno jinak.
Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, v rovnoměrném rozvržení 9 hodin.
Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny.

2.3 Pružná pracovní doba

- 2.3.1 U zaměstnanců v jednosměnném režimu s trvalou raní směnou může zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací uplatňovat (zavést, zrušit) pružnou pracovní dobu.
V tomto případě si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci následujících časových úseků volitelné pracovní doby, které jsou znázorněny v grafu konkrétního systému pružné pracovní doby v Katalogu systémů pracovní doby.
- 2.3.2 Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Základní pracovní doba je stanovena v grafu konkrétního systému pružné pracovní doby v Katalogu systémů pracovní doby.
- 2.3.3 Při pružném rozvržení pracovní doby musí být týdenní pracovní doba naplněna nejdéle v měsíčním vyrovnávacím období.
K případnému výkonu práce přesahujícímu délku pracovní doby připadající na měsíční vyrovnávací období se nepřihlíží, pokud nejde o práci přesčas nebo o npracování neodpracované doby.
- 2.3.4 Pružná pracovní doba se neuplatní zejména při vyslání zaměstnance na pracovní cestu a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy podle § 192 ZP nebo peněžité dávky podle obecně závazných právních předpisů o nemocenském pojištění (např. nemocenské, ošetřovné).
V těchto případech platí předem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnanec jeho vedoucí pro tento účel povinen určit.

3. PŘESTÁVKY V PRÁCI

- 3.1 Přestávky na jídlo a oddech
- 3.1.1 Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce musí být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým zaměstnancům do 18 let musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
Přestávka nesmí být stanovena na začátek a konec směny.
Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- 3.1.2 Způsob stanovení přestávek pro konkrétní pracoviště a pracovní režimy je uveden v příloze C1.
- 3.1.3 Při pracích, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu poskytnuta přiměřená doba pro jídlo a oddech. Tyto práce a pracoviště jsou uvedeny v příloze C1.
- 3.2 Bezpečnostní přestávky
- 3.2.1 Bezpečnostní přestávky upravuje kapitola F této kolektivní smlouvy.
- 3.2.2 Bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby.

4. ROČNÍ PRACOVNÍ DOBA

- 4.1 Konkrétní dohoda o pracovní době (s označením CI/příslušný rok) bude uzavřena na období kalendářního roku, popř. na dohodnuté kratší období, a to nejméně 1 měsíc před zavedením tohoto rozvržení pracovní doby, pokud se obě smluvní strany nedohodnou jinak.
- 4.2 Na základě uzavřené dohody může být směnný provoz od pondělí do pátku v dohodnutých týdnech prodloužen do soboty. Pracovní dny takto odpracované se kompenzují volnými dny, stanovenými zpravidla v návaznosti na dny svátků.
- 4.3 Jako nástroj ke zvýšení flexibility a efektivního využití pracovní doby a pro podporu zaměstnanosti může být využíváno tzv. flexikonto. O podmínkách a pravidlech pro využití flexikonta musí být uzavřena dohoda s odbory.

5. PRÁCE PŘESČAS

- 5.1 Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz příslušného vedoucího zaměstnance nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s pružnou pracovní dobou je prací přesčas doba odpracovaná nad pracovní dobu připadající na pružné období. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující plnou stanovenou týdenní pracovní dobu podle bodu 1.1. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Ve svátek, který připadl na obvyklý pracovní den, je prací přesčas pouze doba odpracovaná zaměstnancem nad pracovní dobu, která by jinak připadla na tento den.
- 5.2 Práci přesčas je možno konat jen výjimečně a zaměstnanci ji lze nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny. Na dny pracovního klidu lze práci přesčas nařídit jen v případech a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 5.3 Nad výše uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem (tzv. dohodnutá práce přesčas).
- 5.4 Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Tento průměr musí být dodržen v rámci 52 po sobě jdoucích týdnů příslušného kalendářního roku. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni lepší organizací práce zajistit podmínky ke snížení přesčasové práce.
- 5.5 Práci přesčas nesmějí vykonávat mladiství před dovršením 18 let věku a těhotné ženy. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit.
- 5.6 Pravidla pro nařizování přesčasové práce jsou stanovena v metodickém pokynu, který je součástí Souboru dohod a dokumentů.

6. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

- 6.1 Se souhlasem příslušného vedoucího lze se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednat kratší pracovní dobu na místa, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu. Na žádost zaměstnance lze sjednat nebo povolit kratší pracovní dobu, příp. jinou úpravu pracovní doby ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů, jestliže to dovoluje provoz pracoviště.
- 6.2 Ze zdravotních nebo z vážných osobních důvodů (péče o dítě do 12 let, péče o blízkou nemohoucí osobu, atd.) lze sjednat jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby. Pokud nebude zaměstnanci vyhověno, může podat písemnou žádost na příslušné centrum Péče o lidské zdroje, které bude s příslušným vedoucím hledat možnost úpravy pracovní doby. Zamítnuté žádosti budou řešeny v KCOZ.
- 6.3 Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby se povoluje na základě písemné žádosti vždy na určitou dobu, nejdéle však na 1 rok. Trvalí-li i po uplynutí této doby podmínky pro kratší pracovní dobu, podá zaměstnanec novou žádost.

7. NOČNÍ PRÁCE

- 7.1 Noční práce je práce, která je konána v noční době. Noční doba je doba mezi 22.00 a 6.00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích.
- 7.2 Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. To platí i pro matky do konce devátého měsíce po porodu a ženy, které kojí. Osamělé zaměstnance a osamělé zaměstnankyně, kteří trvale pečují o dítě mladší než jeden rok, lze noční práci zaměstnávat jen na jejich žádost.
- 7.3 Práci v noci nesmějí vykonávat mladiství zaměstnanci před dovršením 18 let věku. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání.

8. PRÁCE V SOBOTU, V NEDĚLI A VE SVÁTEK

- 8.1 Práce v sobotu je práce konaná v době od pátku 22.00 hod. do soboty 22.00 hod.
- 8.2 Práce v neděli je práce konaná v době od soboty 22.00 hod. do neděle 22.00 hod.
- 8.3 Práce ve svátek je práce konaná v době od 22.00 hod. v den, který předchází svátku, do 22.00 hod. v den svátku.
- 8.4 V systémech pracovní doby, ve kterých je pracovní doba rozvržena do 11hodinových směn (buď pouze do 11hodinových směn nebo se střídáním těchto směn se 7,5hodinovými) je prací:
— v sobotu práce konaná v době od soboty 6.00 hod. do neděle 6.00 hod.

- v neděli práce konaná v době od neděle 6.00 hod. do pondělí 6.00 hod.
- ve svátek práce konaná v době od 6.00 hod. v den svátku do 6.00 hod. v den následující po dni svátku.

8.5 Práci ve svátek pro zaměstnance v systému C3.10, kterým je pracovní doba rozvržena do směn 5.45–13.45, 13.45–21.45 a 21.45–5.45 hod., je práce konaná v době od 21.45 v den, který předchází svátku, do 21.45 v den svátku. Práci v sobotu, resp. v neděli je pro účely poskytování příplatku práce konaná od pátku 21.45 do soboty 21.45 hod., resp. od soboty 21.45 do neděle 21.45 hod.

Pro zaměstnance, kterým je v rámci systému C3.10 pracovní doba rozvržena do směn 6.00–14.00, 14.00–22.00 a 22.00–6.00 hod., se práce v sobotu, v neděli a ve svátek posuzuje podle bodů 8.1 až 8.3.

9. PRACOVNÍ POKOTOVOST

9.1 Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele (mimo pracoviště).

Pracovní pohotovost může být se zaměstnancem dohodnuta v rozsahu nejvýše 800 hodin v kalendářním roce. V případech hodných zvláštního zřetele může být po projednání s odbory se zaměstnancem dohodnuta pohotovost v rozsahu nad 800 hodin.

Dohoda o pracovní pohotovosti se uzavírá písemně, v dohodě se uvede sjednaný rozsah pohotovosti a místo, kde se bude zaměstnanec v době pohotovosti zdržovat.

V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnanec jeho vedoucí pracovní pohotovost nařídit, a to písemně alespoň 24 hodin před jejím začátkem.

Seznam pracovišť, případně činností, kde lze se zaměstnanci pohotovost dohodnout, vydává a aktualizuje příslušné centrum Péče o lidské zdroje a před vydáním tento seznam prostřednictvím útvaru SP – Plánování lidských zdrojů konzultuje s odbory.

9.2 Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává; zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle kapitoly D této kolektivní smlouvy.

10. DOVOLENÁ

Dovolená je poskytována ve výměře 5 týdnů. Hromadné čerpání dovolené může činit maximálně 2 týdny.

Dovolená pedagogů činí 8 týdnů. Okruh těchto zaměstnanců stanoví zvláštní právní předpisy.

11. ROZSAH, ÚHRADA A ZPŮSOB ČERPÁNÍ PRACOVNÍHO VOLNA S NÁHRADOU MZDY PŘI OSOBNÍCH PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

Rozsah, úhrada a způsob čerpání pracovního volna s náhradou mzdy při osobních překážkách v práci zaměstnanců v pracovním poměru se řídí platnými právními předpisy a touto kolektivní smlouvou. Konkrétní nároky stanoví dále uvedená tabulka, která bude o případné změny práv vyplývajících ze změn právních předpisů a platné vyšší kolektivní smlouvy upravována i v průběhu platnosti kolektivní smlouvy.

11.1 V níže uvedených případech je nárok dle platných právních předpisů zvýšen a volno je poskytováno v celkovém nároku takto:

Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance	1 den a dále doba nezbytně nutná k převozu matky do zdravotnického zařízení a zpět		
Úmrtí a účast na pohřbu			
manžela, druha nebo dítěte zaměstnance	5	+ 1 na obřad	
rodičů a sourozence zaměstnance	2		+ *
rodičů a sourozence jeho (zaměstnancova) manžela, manžela sourozence zaměstnance, manžela dítěte zaměstnance	1	+ 1 na obřad	+ *
prarodiče nebo vnuka zaměstnance, prarodiče jeho (zaměstnancova) manžela	1	+ 1 na obřad	+ *
rodiče druha zaměstnance	1		
Svatba a účast na obřadu			
vlastní	2	+ 1 na obřad	
dítěte zaměstnance	1		
rodičů zaměstnance		1 na obřad	
Stěhování s vlastním nábytkem bez ohledu na místo 1 × ročně	1		

Vysvětlivky: + * plus jeden den, pokud zařizují pohřeb těchto osob

Stejně volno jako manželovi/manželce se poskytuje registrovaným partnerům.

Volno poskytované při narození dítěte manželce (družce) v rozsahu 1 dne je zaměstnanec oprávněn čerpat pouze v bezprostřední návaznosti na převoz matky do zdravotnického zařízení a zpět.

V ostatních (v tabulce neuvedených) případech důležitých osobních překážek v práci se pracovní volno poskytuje podle platných právních předpisů.

11.2 Postup při poskytování dnů volna

11.2.1 Poskytování dnů volna v případě úmrtí

Dny pracovního volna uvedené v 1. sloupci tabulky (viz výše bod 11.1) je třeba čerpat do 10 dnů od data úmrtí. V odůvodněných případech je možné poskytnout výjimku pro odklad jejich čerpání nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po datu úmrtí

(schvaluje přímý nadřízený a vedoucí útvaru Plánování lidských zdrojů).

Den určený na obřad může být čerpán pouze v den obřadu, a to za předpokladu, že by tento den byl pro zaměstnance dnem pracovním.

V případě jiné formy rozloučení se zesnulým, než je pohřeb, případně s ohledem na posun termínu obřadu na pozdější dobu, je možné čerpat den volna na obřad, popř. i na zařízení tohoto obřadu nejpozději do 6 měsíců od data úmrtí.

11.2.2 Poskytování dnů volna v případě svatby

V případě, že den svatby připadne na sobotu, neděli (případně na den nepřetržitého odpočinku zaměstnance dle modelu směny, nebo volný den podle ročního rozvržení pracovní doby), bude pracovní volno uvedené v 1. sloupci tabulky (viz výše bod 11.1) čerpáno před tímto dnem nebo nejpozději první pracovní dny následující po dni svatby.

Den určený na obřad však může být čerpán pouze v den obřadu, a to za předpokladu, že by tento den byl pro zaměstnance dnem pracovním.

11.2.3 Volno při stěhování je poskytnuto dle znění kolektivní smlouvy 1× v kalendářním roce bez ohledu na to, zda se zaměstnanec stěhuje v obci nebo mimo obec. Právo na neplacené volno dle platných právních předpisů zůstává nedotčeno.

11.3 Volno při osobních překážkách v práci z jiných důvodů, než jsou uvedeny v příloze k vládnímu nařízení, kterým se provádí zákoník práce, upravuje kapitola E této kolektivní smlouvy.

12. NÁVRAT Z PRACOVNÍ CESTY PO 24. HODINĚ

Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu 8 hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. U zaměstnanců s pružnou pracovní dobou se náhrada mzdy poskytne v rámci uvedených 8 hodin za dobu, která spadá do základního (povinného) úseku pracovní doby.

Na zbyvající část směny bude zaměstnanci na jeho žádost poskytnuto náhradní volno nebo pracovní volno k napracování.

PŘÍLOHA C 1

STANOVENÍ PŘESTÁVEK NA JÍDLO A ODDECH

1. PŘESTÁVKY NA JÍDLO A ODDECH V RÁMCI STANOVENÉ SMĚNY

1.1 Přestávky v pevné pracovní době
Přestávka může být poskytnuta nejdříve po 3,5 hodinách a musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce.

V harmonogramech směn s 11hodinovými směny (12 hod. přítomnosti) musí být v průběhu směny stanoveny dvě 30minutové přestávky. První přestávka může být poskytnuta nejdříve po 3,5 hodinách a musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce. Druhá přestávka musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách od konce přestávky předchozí, vždy však nejpozději po 10 hodinách od začátku práce.

1.2 Stanovení přestávek pro konkrétní pracoviště
Přestávky zaměstnancům s pevnou pracovní dobou se poskytují podle tabulky č.1, pokud pro konkrétní pracoviště nejsou v souladu s bodem 1.1 stanoveny odchýlně. V tomto případě musí být začátky a konce přestávek pro konkrétní pracoviště (NS, popř. výrobní operaci) předem projednány na centrální úrovni a rozpis přestávek bude součástí zápisu z projednání.

1.3 Přestávky v pružné pracovní době
Přestávky se poskytují v závislosti na začátku pracovní doby podle tabulky č. 2. Přestávka může být poskytnuta i jinak (nejdříve však po 3,5 hodinách a nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce). V návaznosti na to pak musí být poskytnuty i další přestávky, druhá přestávka musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách od konce přestávky předchozí, vždy však nejpozději po 10 hodinách od začátku práce.

2. PŘESTÁVKY NA JÍDLO A ODDECH PŘI PŘESČASOVÉ PRÁCI

2.1 Při práci přesčas navazující na skončení směny:
Přestávku určuje zaměstnanci příslušný vedoucí tak, aby byla poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce od konce přestávky v plánované směně; vždy je poskytnuta nejpozději po 10 hodinách od začátku směny.

Případná další (třetí) přestávka se poskytuje s ohledem na konec přestávky předchozí.

2.2 Při práci přesčas před nástupem na směnu:
Přestávka se poskytuje v závislosti na době zahájení práce-přesčasu takto:

- Doba od začátku přesčasové práce do konce 30minutové přestávky určené ve směně nesmí být delší než 6,5 hodiny.
- Jestliže doba od začátku přesčasové práce do konce plánované směny je delší než 10 hodin, musí být zaměstnanci poskytnuty dvě přestávky.

- V závislosti na době zahájení přesčasové práce a na stanovení obou výše uvedených přestávek bude poskytnuta případná další (třetí) přestávka.

2.3 Ustanovení bodu 2.1 a 2.2 platí i pro případ, že zaměstnanec v době mimo svůj rozvrh směn napracovává pracovní volno, které mu bylo poskytnuto.

3. PŘESTÁVKY MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Mladistvým zaměstnancům do 18 let musí být přestávka v trvání 30 minut poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Zaměstnávat mladistvé prací přesčas je zakázáno.

4. PRÁCE, KTERÉ NEMOHOU BÝT PŘERUŠENY

Z důvodu povinnosti stálého dohledu nad žáky nelze přerušit:

- a) práce pedagogických pracovníků (učitelů) SOUs zajišťujících teoretickou výuku
- b) práce mistrů odborné výchovy
- c) práce na jednočlenných pracovištích, kde nelze v určených směnách zajistit vystřídání zaměstnance v době přestávky nebo mu umožnit čerpání přestávky bez vystřídání
- d) práce strážných ochrany podniku – strážní stanoviště obsazená jedním zaměstnancem.

Přiměřená doba na jídlo a oddech poskytovaná těmto zaměstnancům se započítává do pracovní doby.

Tabulka 1
Přestávky v práci v pevné pracovní době

směna	přestávka
06.00–14.00	10.00–10.30
14.00–22.00	18.00–18.30
22.00–06.00	02.00–02.30
06.30–14.30	10.30–11.00
07.00–15.00	11.30–12.00
07.30–15.30	11.30–12.00
08.00–16.00	12.30–13.00
05.00–13.00	09.30–10.00
06.00–18.00	10.00–10.30 a 14.00–14.30
18.00–06.00	22.00–22.30 a 02.00–02.30

Tabulka 2**Přestávky v pružné pracovní době – podle zvoleného začátku pracovní doby**

Volitelný úsek	Základní pracovní doba	Volitelný úsek	
6.00–9.00	9.00 –14.00	14.00–17.00	
Začátek pracovní doby	Přestávky	Druhá přestávka nejpozději	
6.00–6.29	10.30–11.00	16.00–16.30	
6.30–6.59	11.00–11.30	16.30–17.00	
7.00–7.29	11.30–12.00		17.00–17.30
7.30–7.59	12.00–12.30		17.30–18.00
8.00–8.29	12.30–13.00		18.00–18.30
8.30–9.00	13.00–13.30		18.30–19.00

5. PŘESTÁVKY PŘI PROSTOJI

Zásady a postupy pro stanovení přestávek na jídlo a oddech při vzniku prostoje delšího než 10 minut řeší „Dohoda o přestávkách při prostoji“ ze Souboru dohod a dokumentů vydaných ve spolupráci s odbory.

PŘÍLOHA C 2

KATALOG I SYSTÉMŮ PRACOVNÍ DOBY

Týdenní pracovní doba se rozvrhuje podle tohoto Katalogu systémů pracovní doby.

Katalog může být doplňován o další systémy pracovní doby.

PRACOVNÍ REŽIMY

Dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Třisměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Nepřetržitý pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

SYSTÉMY A MODELY PRACOVNÍ DOBY

Systémem pracovní doby se rozumí konkrétní rozvržení pracovní doby pro jednotlivé pracovní režimy. Pro jeden pracovní režim mohou být vypracovány různé systémy.

Modelem pracovní doby se rozumí konkrétní rozvrh pracovní doby pro jednotlivé zaměstnance (skupiny zaměstnanců, pro které platí shodný rozvrh) v každém systému směn.

Týdenní pracovní doba může být rozvržena:

- v jedno-, dvou- nebo třisměnných systémech od pondělí do pátku
- jiným způsobem v nepřetržitém nebo přetržitém provozu

Systémy pracovní doby ve smyslu odst. 2.1.2 kapitoly C této Kolektivní smlouvy jsou takové, ve kterých je pracovní doba rozvržena i na sobotu, případně neděli.

Tyto systémy se označují nikoliv ve vztahu k pracovní době jednotlivých zaměstnanců, ale podle technologického využití pracoviště.

Rozlišují se např. systémy:

- 21 směn – systémy rozvržení směn k zajištění nepřetržitého provozu; nepřetržitý provoz je takový, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu
- 20 směn – systémy rozvržení směn k zajištění trvalého provozu; jde o přetržitý provoz přerušovaný na 8 hodin (1 směnu) v týdnu
- 18 směn – systémy k zajištění provozní doby 18 směn v týdnu

Pracovní týden v pracovních režimech organizovaných v 7,5hodinových směnách začíná v neděli ve 22.00 hodin, tzn. že na pracovištích s třisměnným provozem nastupuje jako první v týdnu noční směna v neděli ve 22.00 hodin, pokud v konkrétním případě není uvedeno jinak.

V pracovních režimech, kde je pracovní doba rozvržena také (popř. výlučně) do 11hodinových směn (střídání směn v 6.00 hodin a v 18.00 hodin), nastupuje jako první v týdnu směna v pondělí v 6.00 hodin.

KATALOG I SYSTÉMŮ PRACOVNÍ DOBY

	Název směnnosti		TPD
1.	Jednosměnný provoz		
1.1	Trvalá ranní směna	6–14	37,5
1.2	Trvalá ranní směna	5–13	37,5
1.3	Trvalá ranní směna	7–15	37,5
1.4	Trvalá ranní směna	8–16	37,5
1.5	neobsazeno		
1.6	Trvalá odpolední směna (pro účely poskytování příplatku se posuzuje jako dvousměnný)	14–22	37,5
1.7	Trvalá noční směna	22–6	37,5
1.8a	Jednosměnný pro učitele SOUs Rozvržení pracovní doby je dáno rozvrhem, který stanoví vedení útvaru Střední odborné učiliště.	rozvrh školy	35,0 ^v
1.8b	Jednosměnný pro mistry odborné výchovy Rozvržení pracovní doby je dáno rozvrhem, který stanoví vedení útvaru Střední odborné učiliště.	rozvrh školy	40,0 ^v
1.9	Trvalá ranní směna	6.30–14.30	37,5
1.10	Trvalá ranní směna	7.30–15.30	37,5
1.11	Jednosměnný provoz – dvoutýdenní systém V systému se střídají směny ranní 6.00–18.00 hod., ranní 6.00–14.00 hod., Cyklus směn se opakuje po 2 týdnech. Systém se skládá z 2 modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C 1.11.		36,75
1.12	Směnný provoz pro pružnou pracovní dobu – dvoutýdenní systém zajišťující provoz i v sobotní směně. V systému se střídají směny pružné pracovní doby – Podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanovuje Kolektivní smlouva. Cyklus směn se opakuje po 2 týdnech. Systém se skládá z 2 modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C 1.12.		37,5
2.	Dvousměnný provoz		
2.1	Dvousměnný provoz – dvoutýdenní systém V systému se střídají týden ranních a týden odpoledních směn – vždy od pondělí do pátku; ranní 6–14, odpolední 14–22. Systém se skládá ze dvou modelů pracovní doby.		37,5
2.2	Dvousměnný provoz – třítydenní systém V systému se střídají dva týdny ranních a týden odpoledních směn – vždy od pondělí do pátku; ranní 6–14, odpolední 14–22. Systém se skládá ze tří modelů pracovní doby.		37,5
2.3	Dvousměnný provoz – čtyřtydenní systém V systému se střídají tři týdny ranních a týden odpoledních směn – vždy od pondělí do pátku; ranní 6–14, odpolední 14–22. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby.		37,5

2.4A	Dvoustměnný provoz pro jednočlenná pracoviště ostrahy RŠ a AC V systému se střídají týden ranních a týden odpoledních směn – vždy od pondělí do pátku; ranní 6.00–14.00 s přestávkou, odpolední 14.00–21.30 s průměrnou dobou na jídlo a oddech, viz graf C2.4A	37,5 ^{2/}
2.5	Dvoustměnný provoz – dvoutýdenní systém s klouzavými začátky směn pro strážní stanoviště 1. brána. V systému se střídají týden ranních a týden odpoledních směn – vždy od pondělí do pátku; ranní 5.00–13.00 a odpolední 10.00–18.00 hod.	37,5
2.6	neobsazeno	
2.7	Dvoustměnný provoz s ranními a nočními směňami V systému se střídá týden ranních a týden nočních směn (noční předsunutá); ranní 6–14, noční 22–6. Systém se skládá ze dvou modelů pracovní doby.	37,5
3.	Třisměnný provoz Třisměnný provoz může být organizován se střídavou ranní a odpolední směňou a trvalou noční směňou nebo se střídavou ranní, odpolední a noční směňou. Pracovní týden začíná noční směňou v neděli ve 22 hodin a končí odpolední směňou v pátek ve 22 hodin (pokud v konkrétním případě není uvedeno jinak).	
3.1	Třisměnný provoz – třítydenní systém V systému se střídají směňy v pořadí: týden nočních, týden odpoledních a týden ranních směn; ranní 6–14, odpolední 14–22, noční 22–6. Systém se skládá ze tří modelů pracovní doby.	37,5
3.2	Třisměnný provoz – třítydenní systém V systému se střídají směňy v pořadí: týden nočních, týden ranních a týden odpoledních směn; ranní 6–14, odpolední 14–22, noční 22–6. Systém se skládá ze tří modelů pracovní doby.	37,5
3.3	Třisměnný provoz – čtyřtydenní systém V systému se střídají směňy v pořadí: týden nočních, týden ranních, týden odpoledních a týden ranních směn; ranní 6–14, odpolední 14–22, noční 22–6. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby.	37,5
3.4	Třisměnný provoz – čtyřtydenní systém V systému se střídají směňy v pořadí: týden nočních, týden odpoledních a dva týdny ranních směn; ranní 6–14, odpolední 14–22, noční 22–6. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby.	37,5
3.5	Třisměnný provoz – třítydenní systém V systému se střídají směňy v pořadí: týden nočních, týden odpoledních a týden ranních směn; ranní 5.30–13.30 hod., odpolední 13.30–21.30 hod., noční 21.30–5.30 hod. Cyklus směn se opakuje po 3 týdnech. Systém se skládá z tří modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C 3.5. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště útvaru VAL – Logistika a kvalita OD/příslušenství.	37,5
3.6	neobsazeno	
3.7	neobsazeno	
3.8	neobsazeno	
3.9	neobsazeno	

3.10	Třisměnný provoz s překrytím směn pro slévárnu Systém k zajištění třisměnného provozu od neděle 21.45 hod. do pátku 22.00 hod. s překrytím pracovní doby 0,25 hod. při předávání směn. V systému se střídají směňy v pořadí týden ranních, týden nočních a týden odpoledních směn. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně, systém se skládá z 6 modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C3.10. Cyklus se opakuje po 3 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště slévárny, kde je v normě čas na zvláštní očistu.	37,5
3.11	Třisměnný provoz – v pětitydenním cyklu se střídáním směn v pořadí týden nočních, týden odpoledních, týden ranních, týden odpoledních, týden ranních. Jedná se o rovnoměrné rozvržení pracovní doby od pondělí do pátku s předsunutou noční směňou od neděle 22 hod. Ranní 6–14; odpolední 14–22; noční 22–6 hod. Systém se skládá z pěti modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C3.11.	37,5
4.	Vícsměnné systémy	
4.1	neobsazeno	
4.2	neobsazeno	
4.3	neobsazeno	
4.4	neobsazeno	
4.5	Dvoustměnný pracovní režim se střídáním ranních směn od 6.00 do 14.00 hod. a nočních směn od 22.00 do 6.00 hod. Rozvrh směn je znázorněn v grafu C4.5. Cyklus směn se opakuje po 2 týdnech, průměrná týdenní pracovní doba činí 37,5 hod. Harmonogram je určen pro sestry na ošetřovně První pomoci.	37,5
4.6	neobsazeno	
4.7	Střídání směn nepřetržitého provozu Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně. Cyklus směn se opakuje každé 4 týdny. V systému se střídají 7,5hodinové a 11hodinové směňy. Pro zajištění nepřetržitého provozu je rozvrhem pracovní doby rozepsána práce přesčas v rozsahu 7 hodin za 4 týdny, v harmonogramu je vyznačena. Odpracované hodiny přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu budou dle dohody se zaměstnancem proplaceny nebo kompenzovány náhradním volnem. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je zobrazen v grafu C4.7.	37,38
4.8	Střídání směn nepřetržitého provozu Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně. Cyklus směn se opakuje každých 8 týdnů. Pro zajištění nepřetržitého provozu je rozvrhem pracovní doby rozepsána práce přesčas v rozsahu 7 hodin za 4 týdny, v harmonogramu je vyznačena. Odpracované hodiny přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu budou dle dohody se zaměstnancem proplaceny nebo kompenzovány náhradním volnem. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je zobrazen v grafu C4.8.	36,75

4.9	Nepřetržitý provoz – devítitýdenní systém Rozvržení pracovní doby pro nepřetržitý pracovní režim na jednočlenném pracovišti. Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně do 12hodinových směn bez přestávky s průměrnou dobou na jídlo a oddech započítanou do pracovní doby. Cyklus směn se opakuje po 9 týdnech. Harmonogram je určen vždy pro dvě jednočlenná strážní stanoviště. Stanovená týdenní pracovní doba je 37,3 hod. Systém se skládá z devíti modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.9.	37,3 ^{1/}
4.10	neobsazeno	
4.10A do 31. 12. 2020	Systém pracovní doby pro nepřetržitý provoz Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně V systému se střídají 7,5hodinové a 11hodinové směny. Pro zajištění nepřetržitého provozu je rozvrhem pracovní doby rozepsána práce přesčas v rozsahu 7 hodin za 4 týdny, v harmonogramu je vyznačena. Odpracované hodiny přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu budou dle dohody se zaměstnancem proplaceny nebo kompenzovány náhradním volnem. Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.10A.	36,75
4.11	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v noční směně v pátek od 22 do soboty 6 hodin (tzv. 20směnný). Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně. Cyklus směn se opakuje každé 4 týdny. V systému se střídají 7,5hodinové a 11hodinové směny. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.11.	37,25
4.12	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v noční směně v pátek od 21.45 do soboty 5.45 hodin (tzv. 20směnný) s překrytím směn o 0,25 hodiny Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně. Cyklus směn se opakuje každé 4 týdny. V systému se střídají 7,5hodinové a 11hodinové směny. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.12. T	37,25
4.13	neobsazeno	

4.14 do 31. 12. 2020	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným od soboty 22.00 hod. do neděle 6.00 hod. (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají 7,5hodinové směny ranní od 6.00 do 14.00 hodin, odpolední od 14.00 do 22.00 hod. a noční od 22.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v neděli, které jsou 11hodinové (od 6.00 do 18.00 a od 18.00 v neděli do 6.00 hodin v pondělí). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.14.	37,38
4.15 do 31. 12. 2020	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v neděli od 14.00 do 22.00 hodin (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají 7,5hodinové směny ranní od 6.00 do 14.00 hodin, odpolední od 14.00 do 22.00 hod. a noční od 22.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v sobotu, které jsou 11hodinové (od 6.00 do 18.00 a od 18.00 v sobotu do 6.00 hodin v neděli). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.15.	37,38
4.15a do 31. 12. 2020	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v neděli od 14.00 do 22.00 hodin (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají 7,5hodinové směny ranní od 6.00 do 14.00 hodin, odpolední od 14.00 do 22.00 hod. a noční od 22.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v sobotu, které jsou 11hodinové (od 6.00 do 18.00 a od 18.00 v sobotu do 6.00 hodin v neděli). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.15a.	37,38
4.16	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v sobotu od 14 do 22 hodin (tzv. 20směnný) V systému se střídají vždy 4 směny a 4 dny volna. Ranní od 6 do 18 a noční od 18 do 6 hodin, s výjimkou směn sobotních, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní 6–14 a noční 22–6). Cyklus se opakuje po 8 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.16.	36,75
4.16B	neobsazeno	

4.17	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v neděli od 14.00 do 22.00 hodin (tzv. 20směnný) Ranní směny od 6.00 do 18.00 hodin, noční od 18.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v neděli, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní od 6.00 do 14.00 a noční od 22.00 do 6.00 hodin). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.17.	36,75
4.18	neobsazeno	
4.19	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v sobotu od 14.00 do 22.00 hodin (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají 7,5hodinové ranní směny od 6.00 do 14.00 hod., odpolední od 14.00 do 22.00 hod. a noční od 22.00 do 6.00 hodin. Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.19.	37,5
4.20	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným od 22.00 hodin v pátek do 6.00 hodin v sobotu (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají směny ranní od 6.00 do 18.00 hodin a noční od 18.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v pátek, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní od 6.00 do 14.00 a odpolední od 14.00 do 22.00 hodin). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.20.	36,75
4.20B	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným od soboty 22.00 hodin do neděle 6.00 hodin (tzv. 20směnný) Ranní směny od 6.00 do 18.00 hodin, noční směny od 18.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v sobotu, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní od 6.00 do 14.00 a odpolední od 14.00 do 22.00). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.20B. Tento systém lze uplatnit pouze na nevýrobních pracovištích u mužů starších než 18 let.	36,75
4.20C	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným v neděli od 6.00 hodin do 14.00 hodin (tzv. 20směnný) Ranní směny od 6.00 do 18.00 hod., noční od 18.00 do 6.00 hod., s výjimkou směn v neděli, které jsou pouze 7,5hodinové (odpolední od 14.00 do 22.00 a noční od 22.00 do 6.00). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.20C.	36,75
4.20D	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným od soboty 22.00 hodin do neděle 6.00 hodin (tzv. 20směnný). Ranní směny od 6.00 do 18.00 hodin, noční směny od 18.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v sobotu, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní od 6.00 do 14.00 a odpolední od 14.00 do 22.00). Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá ze čtyř modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C4.20D. Tento systém lze uplatnit pouze pro zaměstnance lakoven.	36,75

4.20E	Systém pracovní doby s trvalým provozem přerušeným od soboty 14.00 hod. do soboty 22.00 hod. (tzv. 20směnný) V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají směny ranní od 6.00 do 18.00 hodin a noční od 18.00 do 6.00 hodin, s výjimkou směn v sobotu, které jsou pouze 7,5hodinové (ranní od 6.00 do 14.00 a noční od 22.00 do 6.00 hodin v neděli). Systém se skládá ze 4 modelů pracovní doby, rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C4.20E. Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech.	36,75
4.21	neobsazeno	
4.22	neobsazeno	
5.		
5.1	Systém pracovní doby s provozem od neděle 22.00 hodin do soboty 14.00 hodin V systému se v nerovnoměrném rozvržení střídají pouze 7,5hodinové směny. Ranní od 6.00 do 14.00 hodin, odpolední od 14.00 do 22.00 hodin a noční od 22.00 do 6.00 hodin. Cyklus směn se opakuje po 8 týdnech. Systém se skládá z osmi modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C5.1.	37,5
5.2	Rozšířený dvousměnný provoz Systém pracovní doby k zajištění dvousměnného provozu v ranních směnách od pondělí do neděle a v odpoledních směnách od pondělí do pátku. Zaměstnanci se střídají ve dvousměnném pracovním režimu v týdnu v ranních směnách od 6.00 hod do 14.00 hod. a v odpoledních směnách od 14.00 hod. do 22.00 hod., o víkendu v ranních směnách od 6.00 hod. do 18.00 hod. Směny jsou nesterajně obsazeny. Rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C5.2. Cyklus se opakuje po 4 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště útvaru PSZ.	37,3
5.3	Rozšířený jednosměnný provoz Systém pracovní doby k zajištění jednosměnného provozu v ranních směnách od pondělí do neděle. Zaměstnanci se střídají v jednosměnném pracovním režimu ve směnách od 6.00 hod. do 14.00 hod., směny jsou nesterajně obsazeny. Rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C5.3. Cyklus se opakuje po 6 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště útvaru Centrální technický servis.	37,5
5.4	Rozšířený dvousměnný provoz Systém pracovní doby k zajištění dvousměnného provozu v ranních směnách od pondělí do neděle a v odpoledních směnách od pondělí do pátku. Zaměstnanci se střídají ve dvousměnném pracovním režimu v ranních směnách od 6.00 hod. do 14.00 hod. a v odpoledních směnách od 14.00 hod. do 22.00 hod., směny jsou nesterajně obsazeny. Rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C5.4. Cyklus se opakuje po 6 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště útvaru Centrální technický servis.	37,5

5.5	Rozšířený dvousměnný provoz Systém pracovní doby k zajištění dvousměnného provozu v ranních směnách od pondělí do neděle a v odpoledních směnách od pondělí do pátku. Zaměstnanci se střídají ve dvousměnném pracovním režimu v ranních směnách od 6.00 hod. do 14.00 hod. a v odpoledních směnách od 14.00 hod. do 22.00 hod., směny jsou nestejně obsazeny. Rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C5.5. Cyklus se opakuje po 4 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště útvaru Centrální technický servis.	37,5
5.6	Rozšířený třisměnný provoz – s posunutím jedné směny a nestejným obsazením Systém pracovní doby k zajištění provozu od neděle 22.00 hod. do soboty 6.00 hod. Zaměstnanci se střídají v třisměnném pracovním režimu v ranních směnách od 6.00 hod. do 14.00 hod., v odpoledních směnách od 14.00 hod. do 22.00 hod. a v nočních směnách od 22.00 hod. do 6.00 hod., směny jsou nestejně obsazeny. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně, systém se skládá z devíti modelů směn. Rozvržení pracovní doby do směn je znázorněno v grafu C5.6. Cyklus se opakuje po 9 týdnech. Uplatnění tohoto harmonogramu je omezeno na pracoviště kalírný útvaru PKD – Převodovky DQ.	37,5
6.		
6.1	Pružná pracovní doba – jednosměnný provoz Pracovní doba je stanovena od pondělí do pátku v rámci časových úseků volitelné pracovní doby od 6.00 hod. do 9.00 hod., dále od 14.00 hod. do 17.00 hod. Základní pracovní doba je stanovena od 9.00 do 14.00 hod. Podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanovuje Kolektivní smlouva.	37,5
6.2	Pružná pracovní doba – jednosměnný provoz s víkendovou prací. Čtyřtýdenní systém zajišťující provoz i v sobotní a nedělní ranní směně. V systému se střídají směny pružné pracovní doby. Cyklus směn se opakuje po 4 týdnech. Systém se skládá z dvanácti modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C6.2. Podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanovuje Kolektivní smlouva.	37,5
6.3	Pružná pracovní doba – dvousměnný provoz. V systému se střídají směny pružné pracovní doby s různými základními a volitelnými úseky. Cyklus směn se opakuje po 2 týdnech. Systém se skládá ze dvou modelů pracovní doby a je znázorněn v grafu C6.3. Podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanovuje Kolektivní smlouva.	37,5

Grafická znázornění systémů směn jsou zveřejněna na ŠKODA Space.

1/ Pracovní doba včetně přiměřené doby poskytované na jídlo a oddech

Individuální rozvržení pracovní doby mimo Katalog systémů směn – uplatňované na základě ujednání v pracovní smlouvě (po projednání s odbory)

Název směnnosti	TPD
Letiště Braunschweig	36,75
Pružná pracovní doba v útvarech FI – odchýlné úseky	37,5

KAPITOLA D

PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

1. ROZSAH PŮSOBNOSTI

Tato kapitola platí pro všechny tarifní zaměstnance. Tarifními zaměstnanci se rozumí zaměstnanci zařazení v povoláních uvedených v podnikovém katalogu profesí (původně směrných příkladů) ŠKODA.

Na ostatní zaměstnance se vztahují pouze ustanovení bodů 5.1–5.5, 9 a 13.

V případě, že s tarifními zaměstnanci byla sjednána smluvní mzda dle ustanovení bodu 14, vztahují se na ně, po dobu, na kterou byla tato smluvní mzda sjednána, pouze ustanovení bodů 3.2, 5.1–5.5, 6, 7, 8, 9, 10 a 13.

2. SOUČÁSTI MZDY

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitě plnění, případně plnění peněžitě hodnoty – naturální mzda, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Pravidelnou měsíční mzdu tarifních zaměstnanců tvoří:

- tarifní mzda;
- osobní ohodnocení za podmínek stanovených v bodě 4.

Další součásti mzdy se poskytují za zvláštních podmínek, které jsou blíže upraveny pod body 5, 6, 7, 8 a 11. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

3. TARIFNÍ MZDA

Tarifní mzda je mzda stanovená na základě měsíčního tarifu příslušné tarifní skupiny (třídy). Tarifní mzda tarifního zaměstnance vychází z tarifní skupiny sjednané v pracovní smlouvě. Tarifní skupina sjednaná v pracovní smlouvě je zaměstnavatelem stanovena na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce konané zaměstnancem s přihlédnutím k jeho vzdělání, praktickým znalostem a dovednostem.

3.1 Měsíční mzdové tarify

3.1.1 Mzdový tarif je sazba tarifní mzdy za jednotku času. U zaměstnavatele jsou uplatněny měsíční mzdové tarify ve 12 tarifních skupinách a 9 tarifních mezistupních.

Pro všechny tarifní zaměstnance platí měsíční mzdové tarify, uvedené v dohodě D I/příslušné období – O mzdách.

3.1.2 Tarifní mzda se v případě neodpracování plného fondu pracovní doby, stanoveného v kapitole C kolektivní smlouvy, krátí o poměrnou část. Tarifní mzda se nekrátí, pokud bylo příslušným vedoucím povoleno tuto dobu do 6 kalendářních měsíců napracovat (byla sepsána dohoda o napracování poskytnutého pracovního volna).

3.2 Katalog profesí (původně směrných příkladů) ŠKODA Zařazování pracovních činností do tarifních skupin se provádí podle podnikového katalogu profesí (původně směrných příkladů) ŠKODA a databanky ke katalogu profesí (původně směrných příkladů).

3.2.1 Katalog a databanka jsou k dispozici na ŠKODA Space.

3.2.2 Zařazování pracovních činností se provádí na základě srovnání popisu vykonávané činnosti vypracovaného příslušným vedoucím OJ s charakteristikou pracovní činnosti v rámci šířky pásma příslušné profese (původně směrného příkladu) v katalogu nebo databance.

3.2.3 Zavedení nových profesí (původně směrných příkladů) nebo změny stávajících profesí (původně směrných příkladů) v katalogu a databance jsou v kompetenci Paritní komise (společný orgán smluvních stran). Pravidla pro delegování jednotlivých členů a jednání této komise jsou uvedena v příloze D 1 této kolektivní smlouvy.

3.3 Tarifní mezistupně A0–I0

Na podporu flexibility, motivace a stabilizace talentovaných zaměstnanců a na podporu jejich kariérového růstu jsou zavedeny tarifní mezistupně A0 až I0. Tarifní mezistupeň přiznává na základě požadavku nadřazeného zaměstnance příslušný personalista. Mezistupeň může být přiznán za předpokladu, že vyšší-cílová tarifní skupina je povolena příslušným organizačním schématem a popisem funkčního místa. Mezistupeň není tarifní skupinou (třídou práce).

4. OSOBNÍ OHODNOCENÍ

Osobní ohodnocení umožňuje účinně diferencovat výši mzdy jednotlivých zaměstnanců podle využívání jejich odborných předpokladů, osobních vlastností a schopností rozhodných pro úspěšný výkon funkce nebo pracovní činnosti a podle dlouhodobě dosahovaného výkonu a komplexně posuzovaných výsledků práce.

4.1 Systém

Individuální výkon, který během celého posuzovaného časového období zaměstnanec podával, je třeba hodnotit dle následujících kritérií:

Kritérium I – Kvalita, spolehlivost, jakost výsledku práce

Hodnotí se kvalitativní stránka vykonané práce, bezchybnost pracovních výsledků, dosahovaná kvalita práce bez výkyvů a změn, tvůrčí přístup k práci, plnění úkolů v požadovaném množství a kvalitě, dodržování termínů a plnění časových harmonogramů prací.

Kritérium II – Spolupráce, chování, předávání vědomostí (know-how)

Hodnotí se, jak zaměstnanec využívá svou odbornou zdatnost ke své práci, rozsah spolupráce s různými odbornými oblastmi, zda získané znalosti a zkušenosti ochotně předává dalším spolupracovníkům, zda sleduje nejnovější způsoby výroby a technologie a zda aktivně přistupuje ke zvyšování kvalifikace.

U zaměstnanců řídicích pracovní kolektivy (koordinátoři, specialisté, mistři) se také hodnotí uplatnění řídicích a organizačních schopností, umění jednat s lidmi, stupeň respektování názorů spoluzaměstnanců v kolektivu, hodnocení mezilidských vztahů.

Kritérium III – Flexibilita nasazení, iniciativa, samostatnost

Hodnotí se stupeň samostatnosti a spolehlivosti, ochoty převzít odpovědnost za dané úkoly, aktivity k flexibilní změně pracovišť (k rotaci v týmech), trvalé iniciativy k řešení problémů a hledání alternativních řešení a návrhů, určování priority řešení úkolů.

Kritérium IV – Pracovní kázeň, využívání pracovní doby, efektivnost hospodaření se svěřenými prostředky

Hodnotí se využívání pracovní doby zaměstnance k dosažení efektivního výkonu, pracovní kázeň, dodržování technologické kázně a bezpečnosti práce, jednání v souladu se zásadami compliance, principy integrity, etickými standardy a hodnotami společnosti, aktivní přístup ke snižování nákladů, úsporné zacházení se svěřenými prostředky a materiálem, plánování nepřítomnosti a aktivity v přístupu k jejímu snižování. V každém kritériu je třeba zaměstnance ohodnotit odpovídajícím stupněm a přiřadit uvedené body.

Stupně hodnocení	Neodpovídá očekávání	Odpovídá očekávání v malém rozsahu, resp. jen někdy	Všeoobecně odpovídá očekávání	Lehce překračuje očekávání	Zřetelně překračuje očekávání	Dalece překračuje očekávání
Kritéria hodnocení	Hodnocení výkonu v procentech z tarifu					
I. Kvalita, spolehlivost, jakost výsledku práce	0	1	2	3	4	5
II. Spolupráce, chování, předávání vědomostí (know-how)	0	1	2	3	4	5
III. Flexibilita nasazení, iniciativa, samostatnost	0	1	2	3	4	5
IV. Pracovní kázeň, využívání pracovní doby, efektivnost hospodaření se svěřenými prostředky	0	1	2	3	4	5

Výsledkem hodnocení výkonu je součet bodů, který vyjadřuje zároveň procento osobního ohodnocení. Nominální výše osobního ohodnocení je dána zjištěným procentem z tarifu osobní třídy zaměstnance ve výši dle Dohody D I/příslušné období – O mzdách. Hodnocení výkonu provádí přímý nadřízený (dále jen hodnotitel). Pro hodnocení v jednotlivých kritériích vybere hodnotitel ty faktory, které jsou pro dané pracoviště stěžejní. Byl-li hodnocený zaměstnanec během posledních 3 měsíců před termínem pravidelného

hodnocení přeložen, resp. pracoval na projektové práci, může hodnotitel hodnocení odsouhlasit s dřívějším vedoucím, resp. vedoucími projektů. Při hodnocení nesmějí být brány v potaz žádné všeobecné osobní charakteristiky, rozhodující je individuální pracovní výkon.

Každý zaměstnanec je hodnocen vzhledem ke své pracovní náplni a funkci, kterou zastává (tzn. že neplatí, že čím náročnější funkci vykonává, tím by musel být lépe hodnocen). Náročnost funkce je promítnuta v zařazení do tarifní skupiny.

4.2 Rozpočet

Rozpočet na osobní ohodnocení je stanoven pro všechny oblasti jednotným procentem ze součtu tarifů, vyplývajících z počtu a zařazení zaměstnanců dané oblasti a v daném měsíci za podmínek uvedených v dohodě D I/příslušné období – O mzdách. Průměrná rozpočtovaná částka na osobní ohodnocení je stanovena v dohodě D I/příslušné období – O mzdách.

4.3 Pravidelné hodnocení výkonu

Hodnocení výkonu se provádí u všech tarifních zaměstnanců v termínech stanovených v dohodě D I/příslušné období – O mzdách.

Při pravidelném hodnocení výkonu může dojít ke zvýšení nebo snížení osobního ohodnocení, které je platné až do dalšího hodnocení.

4.4 Hodnocení výkonu nových zaměstnanců

4.4.1 Při nových nástupech do pracovního poměru se provede hodnocení po uplynutí 3 měsíců za předpokladu, že zaměstnanec v této době odpracoval nejméně 21 směn.

Při nástupu do zaměstnání v průběhu měsíce se posuzuje pro účely hodnocení výkonu tento měsíc jako celý, pokud je splněna podmínka odpracování k datu hodnocení 21 směn.

V ostatních případech se hodnocení provede nejpozději po uplynutí 6 měsíců zaměstnání.

4.4.2 V případě, že nový zaměstnanec nastupuje do společnosti ŠKODA AUTO od subjektů (agentur) poskytujících personál, může být hodnocení výkonu takového zaměstnance provedeno ode dne vzniku pracovního poměru, jestliže bude splněna následující podmínka: Zaměstnanec bezprostředně před nástupem do společnosti ŠKODA AUTO minimálně tři měsíce pracoval na shodném pracovišti, kam bude nastupovat. Uvedeným opatřením nesmí dojít k překročení rozpočtu na osobní ohodnocení.

4.5 Hodnocení výkonu nastupujících vyučenců

Při nástupu vyučenců do pracovního poměru se provede hodnocení výkonu analogicky jako u nových zaměstnanců (viz bod 4.4.1).

Úspěšný absolvent SOUs ŠKODA AUTO bude mít ihned od nástupu přiznané osobní ohodnocení ve výši, která je stanovena příslušnou dohodou v Souboru dohod a dokumentů.

4.6 Hodnocení výkonu po přerušeném zaměstnání

Při opětovném zavedení zaměstnance do evidenčního stavu (zpravidla při návratu z mateřské/rodičovské

dovolené nebo dalšího vzdělávání) se provede nové hodnocení výkonu a stanoví se výše osobního ohodnocení, přičemž nesmí dojít k překročení rozpočtu.

4.7 Hodnocení výkonu při novém zařazení a zatřídění
Při zařazení zaměstnance na jiné pracovní místo nebo při změně zatřídění se provede nové hodnocení výkonu a stanoví se výše osobního ohodnocení; touto změnou nesmí dojít k překročení rozpočtu.

4.8 Seznámení zaměstnance s hodnocením výkonu
Výsledek hodnocení výkonu po schválení příslušným personálním útvarům objasní a novou výši osobního ohodnocení sdělí hodnotitel každému zaměstnanci (s výjimkou dlouhodobě nepřítomných) nejpozději první den platnosti nového osobního ohodnocení. Při snížení osobního ohodnocení je hodnotitel povinen seznámit s touto skutečností zaměstnance písemnou formou s řádným odůvodněním.

Zaměstnanec svým podpisem potvrdí, že byl s výsledkem hodnocení seznámen a bere jej na vědomí.

4.9 Úpravy osobního ohodnocení mimo pravidelné hodnocení

U zaměstnanců, jejichž výkon značně poklesl, může hodnotitel měsíčně snižovat osobní ohodnocení až o 80 % přiznané částky. Toto snížení platí pouze pro měsíc, ve kterém došlo k poklesu výkonu. Hodnotitel je povinen písemně sdělit zaměstnanci výši a důvody tohoto snížení.

Hodnotitel má možnost použít částku, o kterou snížil zaměstnanci jeho osobní ohodnocení pro značný pokles výkonu, k přerozdělení pro zaměstnance, kteří se význačně podíleli na splnění stanovených úkolů, a to ale pouze ve shodném měsíci, ve kterém došlo ke snížení. Tuto částku lze použít pouze pro zaměstnance téže kategorie na shodném pracovišti (OJ, resp. NS), kde došlo u jiného zaměstnance ke snížení.

Právo na stížnost, dle ustanovení kap. A, bodu 6 této kolektivní smlouvy, proti rozhodnutí hodnotitele nemá odkladný účinek.

5. PŘÍPLATKY

Příplatky ke mzdě se vyplácejí za práci v odlišných, předem definovaných a dále uvedených podmínkách. Příplatky poskytované zaměstnavatelem:

- za práci přesčas
- za práci v noci
- za práci ve svátek
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- příplatek za práci v nestandardních pracovních podmínkách
- za práci v sobotu a v neděli
- za práci v odpolední směně
- racionalizační příplatek
- příplatek za trh práce
- příplatek za práci v systémech směn
- příplatek za práci v taktu
- příplatek pro instruktora odborné praxe

Výše příplatků je stanovena buď pevnou hodinovou nebo měsíční sazbou, nebo je dána procentní sazbou z průměrného hodinového výdělku používaného

v pracovněprávních vztazích. Výše příplatků je součástí dohody D I/příslušné období – O mzdách.

5.1 Příplatek za práci přesčas

5.1.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek. Příplatek nenáleží, pokud se příslušný vedoucí dohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Pokud není náhradní volno poskytnuto do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první tohoto bodu.

5.1.2 Pokud byla mzda sjednána v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno nepřislouší. Ustanovení předchozí věty platí, pokud se jedná o práci přesčas v rámci maximálního rozsahu, který lze se zaměstnancem podle platného právního předpisu sjednat.

5.2 Příplatek za práci v noci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek za práci v noci.

Práci v noci se rozumí práce konaná v době od 22.00 hod. do 6.00 hod.

5.3 Příplatek za práci ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Na základě žádosti zaměstnance může být uzavřena dohoda se zaměstnavatelem o poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Práce ve svátek pro účely výplaty příplatku je definována v bodu 8 kapitoly C.

Dny svátků stanoví zákon a jejich výčet je následující:			
1. leden	Nový rok	28. září	Den české státnosti
kolisavé datum	Velký pátek	28. říjen	Den vzniku republiky
kolisavé datum	Pondělí velikonoční	17. listopad	Den boje za svobodu a demokracii
1. květen	Svátek práce	24. prosinec	Štědrý den
8. květen	Den osvobození	25. prosinec	1. svátek vánoční
5. červenec	Cyril a Metoděj	26. prosinec	2. svátek vánoční
6. červenec	Jan Hus		

5.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v nestandardních pracovních podmínkách

5.4.1 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnancům, kteří pracují na pracovištích, kde je ztížené pracovní prostředí, náleží za práci v tomto prostředí k dosažené mzdě příplatek. Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Při působení většího počtu ztěžujících vlivů se příplatek poskytuje za každý z nich. Příplatek za práce konané ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje dle podnikového seznamu prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí, který je v souladu s platnými právními předpisy.

5.4.2 Práce v nestandardních pracovních podmínkách Zaměstnancům, kteří pracují na pracovištích, kde jsou nestandardní pracovní podmínky, náleží za práci v těchto podmínkách k dosažené mzdě příplatek. Pro hodnocení míry nestandardních pracovních podmínek je rozhodující negativní faktor, který s ohledem na koncentraci a dobu působení (expozice) nejpodstatnější měrou na zaměstnance působí. Při působení většího počtu negativních faktorů současně se tyto posuzují komplexně a je za ně poskytován jeden příplatek (příplatky se nesčítají).

Příplatek za práci v nestandardních pracovních podmínkách se poskytuje podle podnikového seznamu prací odměňovaných příplatkem za práci v nestandardních pracovních podmínkách.

5.4.3 Společná ustanovení

Příplatky za práce konané ve ztíženém pracovním prostředí nebo za práce v nestandardních pracovních podmínkách se poskytují zaměstnanci za dobu práce, po kterou je vystaven ztěžujícím vlivům nebo negativním faktorům. O této době práce je nutné vést na každém pracovišti písemnou evidenci.

V případě, že u zaměstnance dojde současně ke splnění podmínek poskytnutí jak příplatku za ztížené pracovní prostředí, tak příplatku za nestandardní pracovní podmínky, náleží mu jen příplatek za ztížené pracovní prostředí.

U vybraných profesí a funkcí, kde dochází k častému střídání pracovních činností, eventuálně pracovišť, je možné předem stanovit paušální dobu výkonu práce v uvedeném prostředí, resp. podmínkách, za kterou bude poskytován příplatek, a to pro každý příplatek samostatně.

Podnikové seznamy prací ve ztíženém pracovním prostředí a v nestandardních pracovních podmínkách posuzuje, schvaluje a eviduje Paritní komise.

5.5 **Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Práce v sobotu a v neděli pro účely výplaty příplatku je definována v bodu 8 kapitoly C.

5.6 **Příplatek za práci v odpolední směně**

Zaměstnancům, kteří pravidelně pracují v odpolední směně, přísluší za práci v době od 14.00 hod. do 22.00 hod. příplatek.

Jde-li o práci v odpolední směně nad rámec stanovené pracovní doby, poskytuje se příplatek vedle příplatku za práci přesčas (respektive vedle náhradního volna).

Příplatek se poskytuje za každou hodinu práce (nebo její část) spadající do uvedeného časového úseku bez ohledu na celkový rozsah práce odpoledne.

Příplatek se neposkytuje zaměstnancům, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu (zpravidla trvale v ranní směně), ani zaměstnancům, u kterých je uplatněna pružná pracovní doba.

Práci v odpolední směně pro účely poskytování příplatku se rozumí práce v uvedené době, konaná zaměstnancem ve vícesměnném pracovním režimu.

Vícesměnný pracovní režim je takový pracovní režim, kdy zaměstnanec střídá směny tak, že v průběhu kalendářního měsíce na něho připadne alespoň 5 odpoledních nebo nočních směn. Odpolední směna je taková směna, ve které nejméně 4 hodiny připadají do doby od 14.00 do 22.00 hod.

5.7 **Příplatek za trh práce**

Tarifním zaměstnancům v úzce specializovaných profesích a funkcích lze přiznat příplatek za trh práce; tento příplatek náleží do uplynutí doby sjednané v pracovní smlouvě.

Podmínky a postup při poskytování příplatku za trh práce řeší metodický pokyn vydaný po projednání s odbory.

Zaměstnancům v týmové organizaci práce se tržní příplatky neposkytují.

5.8 **Příplatek za práci v systémech směn**

Tarifním zaměstnancům, kteří pracují v systémech směn dle bodu 4 Katalogu I systémů pracovní doby, nebo podle Katalogu II atypických systémů pracovní doby, přísluší za každou odpracovanou hodinu nebo její část tento příplatek. Jeho výše I, II, III nebo IV je určena dle konkrétního systému směn a pracoviště. Zařazení do skupiny I, II, III, IV, nebo nepřiznání příplatku navrhuje útvar Plánování lidských zdrojů (SP) a schvaluje Paritní komise.

5.9 **Příplatek za práci v taktu**

Práce v taktu je takový způsob práce, při kterém si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo (začátek a konec operace) a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob při práci na výrobních linkách i na ostatních pracovištích, kde se pracovní cyklus opakuje v intervalech zpravidla menších než 5 minut; o práci v taktu se jedná, jestliže

časová mezizásoba (počet kusů × výrobní čas) nečiní zpravidla alespoň 5 minut při minimálně 2 kusech.

Zaměstnancům na těchto pracovištích přísluší příplatek. Příplatek za práci v taktu je vyplácen v závislosti na odpracovaných hodinách. Příplatek náleží i zaměstnanci z jiného kmenového střediska, pokud odpracuje na pracovišti s přiznaným příplatkem za práci v taktu část svého fondu pracovní doby.

Seznam pracovišť, na kterých je poskytován tento příplatek, schvaluje Paritní komise.

5.10 Příplatek pro instruktora odborné praxe

V rámci duálního systému vzdělávání absolvují žáci odborného učiliště dlouhodobé odborné praxe ve firmě ŠA. Tyto odborné praxe na provozních pracovištích zajišťují instruktoři odborné praxe, kteří žákům předávají odborné znalosti, zkušenosti, vedou žáky k zodpovědnosti a samostatnosti. Za výkon instruktorské činnosti a vedení žáka (skupiny žáků) na provozním pracovišti náleží zaměstnanci příplatek ve výši stanovené v Dohodě D I bez ohledu na to, kolik je žáků ve skupině.

6. PODNIKOVÝ BONUS – VARIABILNÍ ČÁST

Variabilní část podnikového bonusu, její výše a podmínky pro výplatu jsou stanoveny v dohodě D II/příslušné období.

7. PODNIKOVÝ BONUS – ZARUČENÁ ČÁST

Zaručená část podnikového bonusu, její výše a podmínky pro výplatu jsou stanoveny v dohodě D III/příslušné období.

8. FOND VEDOUČÍHO

Slouží k bezprostřednímu odměnění zaměstnanců za vynikající pracovní výsledky při plnění pracovních úkolů. Pravidla pro používání a rozdělování fondu jsou uvedena v metodickém pokynu oblasti S vydaným po projednání s odbory.

9. SPLATNOST MZDY

9.1 Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. Konkrétní termíny výplaty mzdy pro následující rok budou stanoveny po dohodě s odbory. Hromadné zálohy na mzdy se neposkytují. Je-li mzda splatná v době dovolené zaměstnance, bude mu vyplacena přiměřená záloha před nástupem na dovolenou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl jinak.

U mezd vyplácených v hotovosti jsou částky přesahující násobky celých padesáti korun splatné v nejbližším následujícím výplatním termínu. Toto ujednání se netýká posledního vyúčtování mzdy zaměstnancům, kterým končí pracovní poměr, a dále případů, kdy zaměstnanci není v měsíci vyplacena žádná mzda, ale pouze nemocenské dávky.

9.2 Oprávněné reklamace mzdy budou řešeny neprodleně. Oprávněné reklamované částky nižší než 300 Kč netto jsou splatné v nejbližším následujícím výplatním

termínu. Částky 300 Kč a více budou zaměstnanci vyplaceny ihned.

10. ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POKHOTOVOST

Doba pracovní pohotovosti (pokud zaměstnanec nebyl povolán k výkonu práce) se nezapočítává do pracovní doby a zaměstnanci za ni přísluší odměna. Kromě této odměny nelze za pracovní pohotovost (pokud zaměstnanec nebyl povolán k výkonu práce) poskytovat mzdu, příplatky ani jiné odměny.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Za tuto dobu nepřísluší odměna za pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovost je definována v bodu 9 kapitoly C.

Výše odměny

Pohotovost mimo pracoviště	v týdnu SO+NE nebo svátek	10% PV 10% PV
----------------------------	------------------------------	------------------

PV= průměrný výdělek

11. ODMĚŇOVÁNÍ V TÝMOVÉ ORGANIZACI PRÁCE

Na pracovištích se zavedeným Výrobním systémem ŠKODA se zavádí ohodnocení týmů formou cílových dohod za výsledky práce vyjádřené předem stanovenými ukazateli, zpravidla produktivity, kvality, hospodárnosti a efektivnosti výroby. K těmto ukazatelům jsou stanoveny jednotlivé cílové prémie, které jsou vypláceny samostatně. Zaměstnancům v týmové organizaci práce je oznamováno plnění ukazatelů v předem stanovených termínech. Hodnotitel je povinen oznámit zaměstnancům na konci hodnoceného období plnění ukazatelů a výši dosažené prémie. Předpokládaným intervalem hodnocení výkonu v týmové organizaci dle typu výroby je zpravidla kalendářní měsíc (ve výjimečných případech kalendářní čtvrtletí, pololetí). Cílová prémie je vyplácena za odpracované hodiny v rámci fondu pracovní doby (přesčasové hodiny nejsou zahrnuty do výpočtu), nevyplacená cílová prémie z důvodů absence je převedena do fondu vedoucího pro týmovou práci. Tento fond je rozdělován po dohodě koordinátorů a mistra v rámci mistrovského úseku. Postupy a způsoby založení týmové práce a pravidla pro uzavírání cílových dohod popisuje materiál „Výrobní systém ŠKODA – Příručka týmové práce pro výrobní oblast“.

11.1 Cílová prémie mistra má stanoveny ukazatele, vyplývající z ukazatelů podřízených týmů a samostatného hodnocení práce mistra. Cílová prémie mistra se stanovuje jako násobek výsledku ukazatelů (hodnoceno měsíčně) a dosaženého koeficientu hodnocení práce mistra (hodnoceno kvartálně). Postupy a pravidla pro uzavírání dohod cílové prémie mistra popisuje materiál „Výrobní systém ŠKODA – Cílová prémie mistra“.

12. ODMĚŇOVÁNÍ V CHRÁNĚNÉM/PROFILOVÉM CENTRU A PŘEVISOVÉM POOLU

12.1 Odměňování v Chráněném/profilovém centru
Zaměstnanec je odměňován na základě pravidel odměňování ve ŠKODA AUTO, vyplývajících z kolektivní smlouvy.

Postup při poklesu tarifní skupiny:

Nastane-li po přestupu zaměstnance do střediska chráněného/profilového centra situace, při které dojde k poklesu zařazení do tarifní skupiny, bude mzda řešena takto:

Zaměstnanci bude náležet doplatek ke mzdě, pokud jeho mzda dle nového zařazení nedosáhne 85 % posledního průměrného výdělku používaného v pracovněprávních vztazích (dále již původní průměrný výdělek) na původním pracovišti před přestupem do chráněného/profilového centra. Výše doplatku se stanoví jako rozdíl mezi dosaženou mzdou a 85 % původního průměrného výdělku.

Doba poskytování doplatku se řídí následující tabulkou:

Délka zaměstnání u zaměstnavatele	Do 5 let včetně	6 až 10 let včetně	11 až 20 let včetně	21 až 29 let včetně
Doba poskytování doplatku od 1. dne první změny zařazení	0	6 měsíců	9 měsíců	12 měsíců

Procentní výše osobního ohodnocení zaměstnance se při přestupu nemění, nové osobní ohodnocení bude provedeno dle platné kolektivní smlouvy.

V případě, že je zaměstnanec podle této kolektivní smlouvy seniorem ŠA, postupuje se dle platných ujednání kolektivní smlouvy.

12.2 Odměňování v Převísovém poolu
Odměňování zaměstnanců zařazených do Převísového poolu je upraveno v platném dodatku k Dohodě o rámcových pravidlech pro přearozování zaměstnanců v období snižování výroby.

13. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK POUŽÍVANÝ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

13.1 Průměrný výdělek používaný v pracovněprávních vztazích (dále průměrný výdělek) se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období (zpravidla kalendářní čtvrtletí).

13.2 Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě část mzdy, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbyváající část (části) této mzdy se zahrnou do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším (dalších) období. Počet dalších období se určí podle celkové doby, za niž se tato část mzdy poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy podle věty první, odpovídající odpracované době.

13.3 Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována část mzdy, která je poskytována za práci v předchozím kalendářním čtvrtletí, zahrne se v rozhodném období do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku poměrná část této části mzdy, odpovídající odpracované době.

13.4 Pro výpočet průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí, případně předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené období pro zaměstnance výhodnější.

14. SMLUVNÍ MZDA PRO TARIFNÍ ZAMĚSTNANCE

14.1 S tarifními zaměstnanci na vytipovaných specializovaných funkcích na klíčových pracovištích lze v pracovní smlouvě sjednat smluvní mzdu. Smluvní mzda se sjednává na dobu určitou, zpravidla 12 měsíců po sobě jdoucích, a může být sjednávána opakovaně. Při změně funkčního místa platnost smluvní mzdy končí před uplynutím doby, na kterou byla sjednána, a zaměstnanec je zařazen do tarifní skupiny na základě vykonávané činnosti na pracovním místě schváleného organizačního schématu.

V případě, že jsou při novém zařazení splněny podmínky pro sjednání smluvní mzdy dle bodu 14.3, může být se zaměstnancem smluvní mzda opětovně sjednána.

14.2 Smluvní mzda je sjednávána s přihlednutím k případné práci přesčas za podmínek a do rozsahu stanoveného platným právním předpisem.

V případě neodpracování plného fondu pracovní doby, stanoveného v kapitole C kolektivní smlouvy, se smluvní mzda krátí o poměrnou část, pokud nebylo příslušným vedoucím povoleno tuto dobu do šesti kalendářních měsíců napracovat.

14.3 Počet zaměstnanců se smluvní mzdou na dané období je uveden v dohodě D I/příslušné období.

Posouzení, schválení a evidenci těchto zaměstnanců provádí útvar Péče o lidské zdroje.

Pravidla pro přiznávání smluvních mezd tarifním zaměstnancům upravuje metodický pokyn MP.1.205.

PŘÍLOHA D 1

PARITNÍ KOMISE

V souladu s bodem D 3.2.3 kolektivní smlouvy je ustanovena „Paritní komise“, společný orgán smluvních stran. Pravidla pro delegování jednotlivých členů a jednání komise jsou definována v této příloze kolektivní smlouvy.

1. FUNKCE PARITNÍ KOMISE

- schvalovat stupeň zařazení a šířku pásma nových profesí (původně směrných příkladů);
- řešit rozpory a námitky jak individuální, tak kolektivní, které se mohou vyskytnout při hodnocení pracovních činností;
- ve specifických případech projednávat a schvalovat zatřídění nových nebo upravených pracovních činností, které jsou mimo rámec katalogu profesí (původně směrných příkladů);
- navrhopvat úpravy nebo modifikace profesí (původně směrných příkladů);
- posoudit oprávněnost poskytnutí příplatku za ztížené pracovní prostředí;
- vyjadřovat se k modelům organizace práce (např. týmová práce);
- schvalovat zařazení příplatku za práci ve vícesměnných a atypických systémech;
- schvalovat poskytování příplatku za práci v taktu;
- schvalovat poskytování příplatku za práce v nestandardních pracovních podmínkách.

2. SLOŽENÍ PARITNÍ KOMISE

- 2.1 Paritní komise je sestavena z 6 zástupců zaměstnavatele a 6 zástupců zaměstnanců. Obě strany vybírají své zástupce přednostně z profesionálních zaměstnanců, kteří se ve svých funkcích zabývají nebo zabývali hodnocením pracovních míst.
- 2.2 Předsedou této komise je vedoucí útvaru Plánování lidských zdrojů, jelikož tento útvar je zodpovědný za novelizaci katalogu profesí (původně směrných příkladů). Místopředsedou je zástupce určený odbory.
- 2.3 Členství v Paritní komisi je nezastupitelné.
- 2.4 Přítomný člen Paritní komise má jeden hlas. Dojde-li k rovnosti hlasů, je předseda povinen neprodleně požádat obě strany, aby se dohodly: na přijetí, či nepřijetí návrhu nebo v případě, že nedojde ke shodě, bude záležitost postoupena k řešení smluvním stranám kolektivního vyjednávání.
- 2.5 Paritní komise je usnášeníschopná, jestliže se sejde nadpoloviční většina členů, tzn. minimálně po 4 zástupcích z každé strany.
- 2.6 Dostaví-li se k jednání 12členné Paritní komise menší počet zástupců některé smluvní strany, zjišťuje se mínění všech přítomných, ale hlasování se účastní pouze souhlasný počet zástupců obou smluvních stran. Příslušná smluvní strana se dohodne o svém nehlasujícím zástupci, nesmí to být předsedající.

3. NÁVRHY A PŘÍPRAVA PRO JEDNÁNÍ PARITNÍ KOMISE

- 3.1 Návrhy pro jednání Paritní komise (návrhy na úpravu profesí [původně směrných příkladů], popisy funkčních míst, příslušné technologické podklady apod.) musí být doručeny útvaru Plánování lidských zdrojů nejméně 2 pracovní dny před vlastním jednáním. Návrh musí obsahovat řádné zdůvodnění změny současného stavu a musí být podepsán příslušným vedoucím organizační jednotky a příslušnými odbornými útvary dle projednávané tematiky. Materiály je možné zaslat elektronicky, podepsané originály je ale nutné vždy předat útvaru Plánování lidských zdrojů. Návrhy na poskytování příplatku za ztížené pracovní prostředí a příplatku za nestandardní pracovní podmínky se podávají písemně interním sdělením, podepsaným vedoucím organizační jednotky a útvarem Ekologická a pracovní ochrana. Návrhy na poskytování příplatku se využívají podle Zásad hodnocení práci odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí a nestandardní pracovní podmínky. Tyto „Zásady“ vypracovává, aktualizuje a schvaluje Paritní komise. Návrhy na poskytování příplatku za práci v taktu se podávají písemně interním sdělením, podepsaným vedoucím organizační jednotky, příslušným vedoucím závodu a útvarem Průmyslového inženýrství. Návrhy na zařazení příplatku za práci v systémech směn do skupiny I, II, III nebo IV předkládá útvar Plánování lidských zdrojů.
- 3.2 Útvar Plánování lidských zdrojů eviduje návrhy, jejich vyřízení a uskutečnění a informuje navrhovatele. Organizuje přípravu zasedání Paritní komise včetně pozvání jednotlivých členů, případně dalších přízvaných odborníků z oblasti dle předložených návrhů.
- 3.3 Přízvaní další odborníci nemají hlasovací právo, ale pouze mají úlohu poradce.

4. UROVNÁNÍ ROZDÍLŮ V NÁZORECH

- 4.1 Cílem jednání je dosáhnout shody a předejít zbytečným právním sporům. K dosažení tohoto společného cíle jsou členové Paritní komise povinni:
 - již při přípravě a počátku jednání hledat pro obě strany přijatelná řešení;
 - chápat ekonomické a jiné podmínky a odpovědnost druhé strany;
 - být připraveni přijmout jiné, i ústupové řešení;
 - vyvarovat se kategorických formulací, nepřesných informací, nedoložených tvrzení a rozvláklé diskuse.
- 4.2 Předseda je povinen usměrňovat jednání ve smyslu bodu 4.1. V zájmu společného cíle a správné práce Paritní komise má právo a povinnost požádat vedoucího organizace nebo předsedy odborových organizací o výměnu jejich zástupce, který neovládá problematiku a povinnosti uvedené v bodu 4.1.

5. UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ A ÚHRADA NÁKLADŮ

- 5.1 Členové Paritní komise musí být pro práci v komisi uvolňováni svými nadřízenými bez námitek, bez krácení výděлку a na náklady zaměstnavatele.

KAPITOLA E

SOCIÁLNÍ POLITIKA

1. VÝDAJE NA SOCIÁLNÍ ÚČELY A JEJICH UŽITÍ

1.1 Pro zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců vyčleňuje zaměstnavatel finanční prostředky, o jejichž výši a využití spolurozhodují odbory.

Tyto finanční prostředky slouží všem zaměstnancům zaměstnavatele v pracovním poměru. V případech vymezených kolektivní smlouvou též žákům, studentům po dobu studia ve vzdělávacích zařízeních, jejichž zřizovatelem je zaměstnavatel a rodinným příslušníkům, tj. manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner, partnerka, děti do ukončení povinné školní docházky a poté, jestliže se soustavně studiem připravují na budoucí povolání, bývalým zaměstnancům – důchodcům. Ustanovení bodu 5.4 (úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) a bodu 6 (stravování) této kapitoly se vztahuje i na zaměstnance, kteří mají uzavřenou některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1.1.1 Důchodcem ŠKODA AUTO ve smyslu této kolektivní smlouvy je zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr ve ŠKODA AUTO z důvodu odchodu do starobního důchodu, předčasného starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně dle zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, a to po přiznání tohoto důchodu Českou správou sociálního zabezpečení a za předpokladu, že ŠKODA AUTO byla jeho posledním zaměstnavatelem.

1.2 Objem finančních prostředků pro příslušný kalendářní rok vyčleňuje zaměstnavatel do výše dohodnuté smluvními stranami kolektivní smlouvy.

Nedočerpané prostředky z předešlého roku se nepřevádějí. O výši a používání prostředků je na každý kalendářní rok sestavován rozpočet, který se po dohodě smluvních stran stává součástí kolektivní smlouvy jako dohoda s označením E I/příslušný rok.

1.3 Vždy v průběhu měsíce září bude provedena kontrola čerpání výdajů na sociální účely v jednotlivých položkách proti rozpočtu. Na základě této kontroly bude možné dle dohody mezi odbory a zaměstnavatelem přerozdělit prostředky mezi jednotlivými položkami tak, aby bylo zaručeno účelné čerpání prostředků do konce kalendářního roku.

1.4 Podmínkou pro vyplacení odměny při pracovním výročí, výpomoci při narození dítěte, odměny při odchodu do důchodu stejně jako pro poskytnutí zápujčky, příspěvku na rekreaci a výhod vyplývajících ze statusu seniora ŠA je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se počítají).

2. ZAPOČÍTÁVÁNÍ SLUŽEBNÍCH LET

2.1 Zaměstnavatel uznává zvýhodnění zaměstnanců dle délky jejich nepřetržitého pracovního poměru pro

účely poskytování výhod, které jsou závislé na době zaměstnání ve ŠKODA AUTO.

Do doby nepřetržitého pracovního poměru se započítává (pokud zaměstnání ve ŠKODA AUTO bylo přerušeno) doba:

- základní (náhradní) vojenské služby a civilní vojenské služby;
- studia nebo odborné stáže se souhlasem zaměstnavatele;
- trvalé péče o dítě ve věku do 3 let; nebo 4 let požádá-li zaměstnanec o volno k prohloubení rodičovské péče (dle bodu E 5.2);
- po kterou byli zaměstnanci uvolněni pro překážky z důvodů obecného zájmu v souladu s platnými právními předpisy (výkon veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkolů v obecném zájmu) a přitom pracovní poměr zůstal zachován.

Seniorům ŠA, se kterými byl skončen pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, a nastupují zpět k zaměstnavateli na jeho žádost, se započítá doba před výpovědí, viz bod E 4.4.

Započítávají se i případy opakovaných pracovních poměrů, kdy:

se zaměstnancem byl skončen pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů (§ 52 odst. 1, písm. a) až c) zákoníku práce), případně dohodou z těchto důvodů, nebo uplynutím doby určité a poté nastoupil zpět k zaměstnavateli, přičemž jeho pracovní poměry na sebe bezprostředně či maximálně do 30 kalendářních dnů navazují a zaměstnanec v mezidobí nikde nepracoval. Tento postup neplatí v případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr u zaměstnavatele z důvodu odchodu do starobního důchodu a bezprostředně nastoupí zpět k zaměstnavateli jako pracující důchodce.

2.2 Do doby služebních let započtených u zaměstnavatele se pro účely posuzování vzniku práva na výhody vyplývající z Kolektivní smlouvy započítává doba studia posledního ročníku učební oboru na SOUs ŠKODA AUTO, Mladá Boleslav.

2.3 Do doby nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli se započítává doba zaměstnání u jiných právnických či fyzických osob, které byly při vzniku ŠKODA AUTO a.s. její součástí, či byly nebo budou do ŠKODA AUTO a.s. převedeny.

2.4 Zaměstnancům, kteří se k zaměstnavateli vrátili od dodavatele, který převzal činnosti od zaměstnavatele (zpravidla tzv. integrovaný dodavatel), se doba zaměstnání započítá následně:

Započtena bude jak doba předchozího zaměstnání u zaměstnavatele, tak i u tohoto dodavatele jen v tom případě, že zaměstnanci přešli od zaměstnavatele k tomuto dodavateli:

- buď přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na dodavatele ve smyslu platných právních předpisů;
- nebo v důsledku výpovědi z organizačních důvodů nebo dohody z organizačních důvodů v souvislosti s převodem činnosti od zaměstnavatele k dodavateli a pracovní

oměry na sebe bezprostředně navazují a vracejí se zpět k zaměstnavateli, protože jejich pracovní poměr u dodavatele skončil na základě výpovědi z organizačních důvodů nebo dohody z organizačních důvodů a pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují.

Doba trvání pracovního poměru u dodavatele nesmí být přerušena. Důvody skončení pracovního poměru musí být uvedeny v zápočtovém listu.

2.5 Zaměstnancům, kteří se vrátili zpět k zaměstnavateli, poté co byli zaměstnáni v některém ze subjektů, který je součástí koncernu VW, se do doby zaměstnání započítá jak doba předchozího zaměstnání u zaměstnavatele, tak i v koncernu VW, a to v případě, že pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují. Doba trvání pracovního poměru v koncernu VW nesmí být přerušena.

2.6 V případech, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu odchodu do invalidního důchodu 3. stupně a po zlepšení zdravotního stavu opět nastoupí k zaměstnavateli, bude pro zápočet let umožněn individuální postup, při kterém bude zohledněna zejména doba zaměstnání u zaměstnavatele před ukončením pracovního poměru z důvodu odchodu do invalidního důchodu 3. stupně.

Individuální postup v těchto případech bude řešen vždy po dohodě s odbory.

3. PRACOVNÍ VÝROČÍ

3.1 Ze sociálních výdajů bude poskytnuta odměna při pracovních výročí při nepřetržitém trvání pracovního poměru ve smyslu ustanovení bodu 2 kapitoly E tímto způsobem:

Doba zaměstnání u zaměstnavatele a výše odměny:

3 roky	3 000 Kč	25 let	25 000 Kč
5 let	5 000 Kč	30 let	30 000 Kč
10 let	10 000 Kč	35 let	35 000 Kč
15 let	15 000 Kč	40 let	40 000 Kč
20 let	20 000 Kč	45 let	45 000 Kč

Tuto odměnu lze vyplátit nejdříve ve vyúčtování mzdy za měsíc, ve kterém zaměstnanec dosáhl pracovního výročí.

Podmínkou pro poskytnutí odměny je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají).

3.2 V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu odchodu do důchodu (starobního, předčasného a invalidního 3. stupně) při splnění podmínek uvedených pod bodem 3.4 a v době do 6 měsíců by mu vzniklo právo na odměnu při pracovním výročí, náleží mu odměna v plné výši odpovídající tomuto pracovnímu výročí.

Pokud by zaměstnanci vzniklo právo na odměnu při pracovním výročí v době delší než 6 měsíců po skončení pracovního poměru a současně se jedná o zaměstnance, který již dosáhl pracovního výročí 20, 25, 30, 35, 40 nebo 45 let (byla mu vyplacena odměna při

tomto výročí), obdrží při skončení pracovního poměru část odměny, která bude odpovídat počtu celých dokončených měsíců odpracovaných po dovršeném výročí.

Výše poměrné části odměny za jeden měsíc po dovršeném výročí:

20 let	417 Kč	35 let	667 Kč
25 let	500 Kč	40 let	750 Kč
30 let	583 Kč	45 let	783 Kč

Stejná práva mají i zaměstnanci, kteří skončí pracovní poměr v „akci předdůchodci“.

3.3 Zaměstnanci, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, budou vypořádána práva, která by mu vznikla v době do 6 měsíců po skončení pracovního poměru, tzn. odměna při pracovním výročí a odměna při odchodu do důchodu.

Pokud by zaměstnanci vzniklo právo na odměnu při pracovním výročí v době delší než 6 měsíců po skončení pracovního poměru a současně se jedná o zaměstnance, který již dosáhl pracovního výročí 20, 25, 30, 35, 40 nebo 45 let (byla mu vyplacena odměna při tomto výročí), obdrží při skončení pracovního poměru část odměny, která bude odpovídat počtu celých dokončených měsíců odpracovaných po dovršeném výročí.

Výše poměrné části odměny za jeden měsíc po dovršeném výročí:

20 let	417 Kč	35 let	667 Kč
25 let	500 Kč	40 let	750 Kč
30 let	583 Kč	45 let	783 Kč

3.4 Odměna při odchodu do důchodu

3.4.1 Po minimálně 10, 20, 30, 40 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele, dle ustanovení bodu 2 kapitoly E, ke dni dosažení důchodového věku a ukončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu, obdrží zaměstnanec odměnu ve výši stanovených průměrných měsíčních výdělků, jak je uvedeno dále.

Doba zaměstnání u zaměstnavatele ke dni dosažení důchodového věku a výše odměny (platí od 1. 5. 2017):

- 2násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 10 let,
- 3násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 20 let,
- 4násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 30 let
- 5násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 40 let

Po dohodě s vedoucím může být skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu odloženo, musí však být předem písemně uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru nejpozději 6 měsíců po dosažení důchodového věku. V tomto případě zaměstnanec odměnu ve výši stanovených průměrných měsíčních výdělků obdrží.

- 3.4.2 Při odchodu do předčasného důchodu ve smyslu platných právních předpisů po 10, 20, 30, 40 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele náleží zaměstnanci odměna ve výši stanovené v bodě 3.4.1. Při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku dle MP.1.212 obdrží zaměstnanec tzv. vyrovnání dle tabulky v příloze č. 1 tohoto pokynu.
- 3.4.3 Odměna bude zaměstnanci zúčtována spolu se mzdou za měsíc, který předchází měsíci ukončení pracovního poměru.
- 3.4.4 Minimálně 10, 20, 30, 40 let nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele se rozumí posledních 10, 20, 30, 40 let u zaměstnavatele, přičemž se jako desátý, dvacátý, třicátý, čtyřicátý rok započítává i nedokončený rok v rámci kalendářního roku, v němž zaměstnanec odchází do důchodu.
- 3.4.5 Podmínkou pro poskytnutí odměny je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se počítají).

4. PROGRAM SENIORITY ŠA

Seniorem ŠA se stává zaměstnanec po 30 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele.

- 4.1 Zaměstnavatel je povinen převést seniora ŠA na jiné vhodné pracovní místo v případě, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské služby nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumá, dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Bude-li z tohoto důvodu přeřazen do nižší tarifní skupiny, přísluší mu ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, nejdéle však po dobu 18 po sobě následujících měsíců ode dne přeřazení do nižší tarifní skupiny.

Po uplynutí této doby, jedná-li se o zaměstnance, kterému do splnění podmínek pro vznik nároku na starobní důchod nezbývá více než 5 let, přísluší mu ke mzdě doplatek do výše 85% průměrného výdělku, a to až do doby splnění podmínek pro vznik nároku na starobní důchod.

V případech, kdy se jedná o organizační změnu, bude seniorovi ŠA nabídnuto jiné vhodné pracovní místo. Pokud by z tohoto důvodu došlo k poklesu jeho tarifního zařazení z důvodu nižší třídy práce nového pracovního místa, bude mu po dobu 12 měsíců zachováno tarifní zařazení, které měl na svém původním pracovišti jako poslední. Po uplynutí 12 měsíců bude v odůvodněných případech sjednán doplatek u seniorů ŠA, kterým zbývá 5 a méně let do dosažení důchodového věku.

Zpravidla by výše doplatku neměla být nižší, než by představoval rozdíl mezi tarifem přiznané tarifní skupiny a tarifem tarifní skupiny o 2 stupně nižším, než měl zaměstnanec přiznanou jako poslední před organizační změnou v daném roce. Při stanovení doplatku se bere v úvahu rozdílnost pracovních podmínek, resp. příplatků a výše nadtarifních složek mezd (např. cílových prémie) na původním a novém pracovišti. Doplatek se sjednává se seniorem ŠA individuálně v pracovní smlouvě zpravidla na dobu 1 roku a může být sjednáván opakovaně.

- 4.2 Případně skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jiných důvodů než z důvodů porušování pracovní kázně projedná společně grémium Koordinační centrum organizačních změn (KCOZ).
- 4.3 V případě nutnosti výpovědi seniora ŠA z organizačních či zdravotních důvodů mu zaměstnavatel poskytne peněžní sociální výpomoc (ze sociálních výdajů), jejíž výše je závislá na délce zaměstnání u zaměstnavatele. Tabulka rozpisu je uvedena v příloze E 1.
- 4.4 V případě, že zaměstnavatel bude doplňovat personál z externích zdrojů, budou dle požadované kvalifikace přednostně vyrozuměni příslušní bývalí zaměstnanci, aby v případě jejich zájmu mohl být pracovní poměr obnoven. Sociální výpomoc se nevrací, do délky nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele se započítá doba před výpovědí.
- 4.5 Zaměstnavatel ve spolupráci s odbory umožní seniorům 14denní rekondiční pobyt s finančním příspěvkem ze sociálních výdajů.
- Seniorům ŠA poskytne zaměstnavatel 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy ročně, vázaného na absolvování rekondičního pobytu. Nelze počítat nároky na 5 dnů pracovního volna ve smyslu bodů E 4.5, E 5.3 a E 8.8.
- Rozhodným obdobím pro posouzení práva seniora ŠA je kalendářní rok. Volno se poskytne poprvé za kalendářní rok, v němž zaměstnanec splní podmínku seniority ŠA.
- 4.6 Zaměstnavatel poskytne seniorům ŠA 1 den placeného volna v pololetí, přičemž musí být dodržen tento postup:
- rozhodným obdobím pro posouzení práva seniora ŠA na 1 den placeného volna v pololetí je kalendářní rok, volno se poskytne poprvé v každém pololetí kalendářního roku, v němž zaměstnanec splní podmínku seniority ŠA;
 - volno lze poskytnout jen v daném období (pololetí), nelze je převádět do dalšího období;
 - volno bude poskytnuto na základě vyplněného tiskopisu „Nepřítomnost na pracovišti“, tímto potvrzeným tiskopisem požádá zaměstnanec svého vedoucího nebo pomocí elektronické žádosti v aplikaci eNepřítomnosti ve lhůtě zpravidla 5 dnů předem o udělení volna;
 - vyjádření o poskytnutí/neposkytnutí volna v požadovaném termínu vedoucí sdělí zaměstnanci ve lhůtě zpravidla 3 dnů před požadovaným čerpáním. V případě, že se vedoucí do 3 dnů nevyjádří, a to ani po opakované žádosti,

pracovní volno poskytnuto nebude. Zaměstnanec je však může čerpat bez svolení svého vedoucího poslední pracovní den kalendářního pololetí. Pokud mu pracovní poměr končí v průběhu pololetí, může volno čerpat v poslední pracovní den u zaměstnavatele. K tomu, aby tento den nemohl být klasifikován jako neomluvená absence, slouží zamítnutý tiskopis „Nepřítomnost na pracovišti“ nebo informace o zamítnutí žádosti o poskytnutí volna zasláná e-mailem zaměstnanci.

- 4.7 Podmínkou pro poskytnutí výhod seniora ŠA je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají).

5. RODIČOVSKÁ PÉČE, PODPORA RODINÁM ZAMĚSTNANČŮM, PÉČE O OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM, PÉČE O MLADISTVÉ

- 5.1 Při narození dítěte rodičům, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele minimálně 3 měsíce, se každému z nich vyplácí ze sociálních výdajů částka 5 000 Kč na každé narozené dítě.

V případech, kdy nový zaměstnanec do společnosti ŠKODA AUTO nastoupí od subjektů (agentur) poskytujících dočasně personál v rámci systému „Master Vendor“, bude doba dočasného přidělení u ŠKODA AUTO zohledněna, tento zaměstnanec může o příspěvek žádat ihned po nástupu do ŠKODA AUTO.

Stejná částka bude vyplacena i v případě nezrušitelného osvojení dítěte. Zaměstnanec je povinen tuto skutečnost doložit rozhodnutím soudu.

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají).

- 5.2 K prohloubení rodičovské péče o dítě poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v pracovním poměru, který o to požádá, další neplacené volno až do 4 let věku dítěte. Tato doba bude zaměstnanci započítávána do doby nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele pro účely poskytování výhod, které jsou závislé na době zaměstnání u zaměstnavatele.

5.3 Dny volna s náhradou mzdy

Podle této kolektivní smlouvy se rozšiřují důvody pro poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při osobních překážkách v práci.

Volno z jiných důvodů, než jsou uvedeny v příloze vládního nařízení, kterým se provádí zákoník práce, se poskytuje v níže uvedeném rozsahu zaměstnancům v pracovním poměru:

Osamělým zaměstnancům (matkám a otcům) pečujícím trvale o dítě ve věku do 12 let	1 den čtvrtletně
Osamělým zaměstnancům (matkám a otcům), kteří po rozvodu mají ve společné nebo střídavé péči dítě ve věku do 12 let	1 den v pololetí
Ostatním zaměstnankyním (matkám) pečujícím o dítě do 12 let	1 den v pololetí
Zaměstnancům (otcům) pečujícím o dítě do 12 let, kterým bylo dítě soudem svěřeno do výchovy	1 den v pololetí
Osobám se zdravotním postižením (OZP)	5 dnů v roce
Rodinnému příslušníku držitele průkazu ZTP/P	1 den v pololetí

- 5.3.1 Zaměstnavatel poskytne osamělým zaměstnancům (matkám a otcům) pečujícím o dítě ve věku do 12 let pracovní volno s náhradou mzdy v délce 4 pracovních dnů v kalendářním roce (1 den ve čtvrtletí).

- 5.3.2 Osamělým zaměstnancům (matkám a otcům), kteří po rozvodu mají ve společné nebo střídavé péči dítě ve věku do 12 let, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovních dnů v kalendářním roce (1 den v pololetí).

- 5.3.3 Ostatním zaměstnankyním (matkám) pečujícím o dítě ve věku do 12 let poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy v délce 2 pracovních dnů v kalendářním roce (1 den v pololetí).

Nárok na výše uvedené pracovní volno s náhradou mzdy může tato zaměstnankyně (matka) po dohodě převést na otce dítěte – zaměstnance zaměstnavatele, případně na prarodiče dítěte – zaměstnance zaměstnavatele. Tímto převedením se zaměstnankyně (matka) svého konkrétního nároku pro dané období vzdává.

Stejně volno zaměstnavatel poskytne i zaměstnancům (otcům) pečujícím o dítě do 12 let, pokud jim dítě bylo soudem svěřeno do výchovy a nebylo osvojeno nyníjší manželkou otce dítěte.

- 5.3.4 Pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovních dnů v kalendářním roce (1 den v pololetí) poskytne zaměstnavatel rodinnému příslušníku držitele průkazu ZTP/P. Rodinným příslušníkem se pro tento účel rozumí manžel (manželka), druh (družka), rodiče, děti, prarodiče, vnuci. Další podmínkou je, že žijí ve společné domácnosti. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků.

- 5.3.5 Na pracovní volno ani náhradu mzdy nemá právo zaměstnanec, který v průběhu posledního roku před vznikem práva a jeho uplatněním neomluveně zameškal pracovní dobu v rozsahu 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají).

- 5.3.6 Postup při poskytování dnů volna

Pro dny volna poskytované dle bodu 5.3 platí, že vyjádření o poskytnutí/neposkytnutí volna v požadovaném termínu vedoucí sdělí zaměstnanci ve lhůtě zpravidla 3 dnů před požadovaným čerpáním. V případě, že se vedoucí do 3 dnů nevyjádří, a to ani po opakované žádosti, pracovní volno poskytnuto nebude. Zaměstnanec jej však může čerpat bez svolení svého

vedoucího poslední pracovní dny v období, v němž mu na toto volno vznikl nárok (čtvrtletí, pololetí, rok).

K tomu, aby tento den nemohl být klasifikován jako neomluvená absence, slouží zamítnutý tiskopis „Nepřítomnost na pracovišti“ nebo informace o zamítnutí žádosti o poskytnutí volna zasláná e-mailem zaměstnanci (popřípadě další potvrzený zápis z rozhovoru s vedoucím).

a) Pro dny volna poskytované v souvislosti s věkem dítěte platí tento postup:

- rozhodným obdobím pro posouzení věku dítěte je kalendářní rok;
- v kalendářním roce, ve kterém dítě dosáhlo věku 12 let, náleží volno ve všech čtvrtletích (pololetích);
- volno lze poskytnout jen v daném období (čtvrtletí, pololetí), nelze je převádět do dalšího období;
- volno se poskytuje jen jednou (v případě péče o více dětí se neslučuje);
- volno bude poskytnuto na základě vyplněného tiskopisu „Nepřítomnost na pracovišti“, tímto tiskopisem nebo pomocí elektronické žádosti v aplikaci eNepřítomnosti požádá zaměstnanec svého vedoucího ve lhůtě zpravidla 5 dnů předem o udělení volna;

b) Pro dny volna poskytované zaměstnanci – rodinnému příslušníku držitele průkazu ZTP/P platí tento postup:

- skutečnost, že s držitelem průkazu ZTP/P žije ve společné domácnosti, doloží zaměstnanec jednou ročně příslušnému centru Péče o lidské zdroje předložením průkazu ZTP/P a podpisem čestného prohlášení o společné domácnosti;
- volno bude poskytnuto na základě vyplněného tiskopisu „Nepřítomnost na pracovišti“, tímto tiskopisem nebo pomocí elektronické žádosti v aplikaci eNepřítomnosti požádá zaměstnanec svého vedoucího ve lhůtě zpravidla 5 dnů předem o udělení volna;

c) Pro dny volna poskytované osobám zdravotně postiženým (OZP) platí tento postup:

- skutečnost, že se jedná o osobu zdravotně postiženou, doloží zaměstnanec na příslušném centru Péče o lidské zdroje rozhodnutím o přiznání OZP;
- rozhodným dnem pro nárok na 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy bude přiznání statusu OZP k 31. 12. předchozího roku;
- čerpání 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy je možné využít při absolvování 14denního rekondičního pobytu nebo je lze čerpat i po jednotlivých dnech nebo vcelku, tyto dny volna se nepřevádějí do následujícího roku a ani je nelze proplatit. Nelze sčítat nároky na 5 dnů pracovního volna ve smyslu bodů E 4.5, E 5.3 a E 8.8;

- volno bude poskytnuto na základě vyplněného tiskopisu „Nepřítomnost na pracovišti“, tímto tiskopisem nebo pomocí elektronické žádosti v aplikaci eNepřítomnosti požádá zaměstnanec svého vedoucího ve lhůtě zpravidla 5 dnů předem o udělení volna.

5.4 V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přísluší:

- manželu/manželce a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, odškodnění podle platných právních předpisů a sociální výpomoc ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance
- druhovi/družce, partnerovi/partnerce nebo osobě blízké sociální výpomoc ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance.

5.5 V ostatních případech úmrtí zaměstnance se poskytuje jednorázová částka jako sociální výpomoc rodině zaměstnance a bude vyplacena:

- a) ve výši 30 000 Kč manželovi, manželce, druhovi, družce, partnerovi, partnerce nebo osobě blízké, která s ním žila před úmrtím ve společné domácnosti a byla na něj odkázána výživou;
- b) ve výši 50 000 Kč na každé nezaopatřené dítě zemřelého či na dítě v jeho péči nahrazující péči rodičů.

5.6 Zaměstnavatel zajistí mladistvým, žákům a studentům ve vzdělávacích zařízeních, jichž je zřizovatelem, zdravotní programy se zaměřením na:

- podporu zdraví u mládeže
- zásady poskytování první pomoci
- prevenci kouření
- prevenci nemocí šířených pohlavním stykem, onemocnění HIV virem
- sexuální výchovu
- zásady správné výživy

5.7 Příspěvek na pobyt dítěte v jeslích

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru (matkám a otcům) příspěvek na pobyt dítěte v jeslích v režimu pravidelné měsíční docházky. Zaměstnavatel uhradí 30 procent z měsíčního poplatku za pobyt dítěte v jeslích hrazeného zaměstnancem, maximálně však 700 Kč měsíčně. Příspěvek je orientován na dítě (požádat o něj může jen jeden z rodičů dítěte).

6. STRAVOVÁNÍ

6.1 Zaměstnavatel zajistí v zařízeních k tomu určených stravování pro své zaměstnance tak, aby odpovídalo zásadám bezpečného a racionálního stravování a podporovalo zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí pro každou směnu minimálně tři druhy teplých jídel s možností výběru příloh.

Stravování je určeno pro:

- zaměstnance (dále jen strávníci)
- žáky a studenty (dále jen strávníci)
- bývalé zaměstnance – důchodce

6.2 Každé jídlo i přílohy mají stanovenou cenu, která vychází z ceny surovin. Cena, kterou hradí strávník, nezahrnuje náklady spojené s provozem stravovacího zařízení.

- 6.3 Strávníci hradí cenu hlavního teplého jídla a polévky v jídelnách zaměstnavatele nebo v jiném dohodnutém stravovacím místě sníženou o příspěvek ze sociálních výdajů (dotace)
- dotace se nevztahuje na přílohy k jídlům
 - cena hlavního teplého jídla a obvyklé přílohy je vždy uvedena u každé „vzorové porce“ vystavené ve stravovacím zařízení a v jídelním lístku na ŠKODA Space.
- 6.4 Dotace ze sociálních výdajů a úhrada nákladů spojených s provozem stravovacího zařízení (nebo obstaráním jídla) náleží strávníkovi jednou denně, pokud započal práci či školní výuku. Další jídlo za stejných podmínek mu náleží po odpracování 9,5 hodiny v těžce směně. Obdobně se postupuje i v případě přesčasové práce navazující na směnu. Dotace se neposkytuje v době nepřítomnosti strávníka v práci a u žáků a studentů též v době prázdnin, pokud nevykonávají praxi (brigádu).
- 6.5 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům konzumovat další jídlo bez dotace.
- 6.6 Úhrada teplého jídla s dotací se provádí výhradně prostřednictvím karet MFA
- u strávníků – zaměstnanců s následnou srážkou ze mzdy (karty MFA)
 - u žáků a studentů (nabíjecí karty MFA)
- 6.7 Stravování bývalých zaměstnanců ŠKODA AUTO (důchodců) je zajištěno v určených jídelnách. Dotace ceny jídla ze sociálních výdajů je stejná jako pro zaměstnance. Náklady spojené s provozem zaměstnavatel nehradí.
- 6.8 Zaměstnavatel zajistí v průběhu všech směn občerstvení zaměstnanců v prodejnách (kioscích), případně jiným způsobem a s obvyklým sortimentem.
- 6.9 Zaměstnavatel umožní odborům spolupůsobení při všech opatřeních k zajištění a rozvoji stravování.
- 6.10 Výše příspěvku ze sociálních výdajů (dotace) bude každoročně stanovena v dohodě E I/příslušný rok.

7. ZÁPŮJČKY

- 7.1 **Zápůjčky na bydlení zaměstnanců, bytová politika**
- 7.1.1 Zaměstnavatel v rámci rozpočtu sociálních výdajů poskytne pro podporu řešení bytové situace především nebydlícím zaměstnancům návratné bezúročné účelově vázané zápůjčky:
- Do 550 000 Kč na zaměstnance za účelem koupě nebo stavby bytu či rodinného domu, přístavby nové bytové jednotky, splacení členského podílu bytového družstva.
 - Do 270 000 Kč na zaměstnance na přístavbu nebo modernizaci rodinného domu nebo bytu v osobním vlastnictví anebo na koupi užívaného bytu či rodinného domu do osobního vlastnictví (od obecního úřadu, bytového družstva apod.), pokud cena převyšuje 15 000 Kč.
- 7.1.2 Zápůjčky se neposkytují na vypořádání společného jmění manželů ani k vyrovnání závazků mezi příbuznými – např. dědictví, koupě rodinného domu nebo bytu mezi příbuznými.
- 7.1.3 Výše splátek je stanovena po dohodě se zaměstnavatelem. U zápůjček do 270 000 Kč činí doba

splatnosti nejdéle 6 let a u zápůjček do 550 000 Kč je doba splatnosti nejdéle 10 let.

Zaměstnanci nemůže být poskytnuta další zápůjčka před splacením předešlé. V případech opakované žádosti si zaměstnavatel vyhraduje právo rozhodnutí.

- 7.1.4 Zaměstnancům provádějícím pro svou osobní potřebu individuální výstavbu, opravy bytového fondu a další činnosti, jako je např. stěhování či přeprava různého materiálu, poskytne zaměstnavatel v rámci svých možností dopravní a mechanizační prostředky, a to za úhradu. Uvedené technické prostředky nesmí zaměstnanec použít pro podnikatelské účely.
- 7.1.5 Zaměstnavatel bude zajišťovat dle kapacitních možností a s ohledem na situaci na trhu práce ubytování v podnikových ubytovnách.

7.2 ZÁPŮJČKY NA ZAKOUPENÍ NOVÉHO VOZU ŠKODA

- 7.2.1 Zaměstnavatel v rámci rozpočtu sociálních výdajů poskytne zaměstnancům návratnou bezúročnou účelově vázanou zápůjčku za účelem koupě nového vozu ŠKODA, a to do výše max. 300 000 Kč. Zaměstnanec musí alespoň 30 % ceny vozu zaplatit ze svých zdrojů.
- 7.2.2 Výše splátek je stanovena po dohodě se zaměstnavatelem. Doba splatnosti je nejdéle 6 let.
- 7.2.3 Zaměstnanci může být poskytnuta další zápůjčka po splacení předešlé, nejdříve však po třech letech.

7.3 Společná ustanovení pro zápůjčky

- 7.3.1 Rozpočet je primárně určen na problematiku bydlení.
- 7.3.2 Zápůjčky nelze kombinovat, zaměstnavatel poskytne pouze jednu variantu zápůjčky (na bydlení nebo na zakoupení vozu).
- 7.3.3 Podmínkou pro poskytnutí zápůjčky je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají).
- 7.3.4 V případě rozvázání pracovního poměru je zápůjčka splatná nejpozději do 6 měsíců od skončení pracovního poměru. Výjimku tvoří případy, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních změn a ze zdravotních důvodů a následné nezaměstnanosti bývalého zaměstnance. V těchto případech může být splátka zápůjčky odložena maximálně o 12 měsíců. (Nezaměstnanost musí být pro tento účel doložena registrací na úřadu práce). Pokud dlužná částka nebude vrácena, bude vymáhána soudní cestou.
- 7.3.5 Pravidla pro poskytování bezúročných zápůjček na bydlení zaměstnanců a zápůjček na zakoupení nového vozu ŠKODA jsou uvedena v Souboru dohod a dokumentů.

8. PODPORA A OCHRANA ZDRAVÍ

- 8.1 Ochrana zdraví a jeho podpora jsou ve ŠKODA AUTO společným zájmem vedení společnosti, odborů a zaměstnanců. Podpora zdraví je jedním z pilířů naší sociální politiky.

- 8.2 Zaměstnavatel zajistí a uhradí vstupní, přestupní, výstupní a řadové preventivní lékařské prohlídky. Prohlídky (s výjimkou vstupních) budou prováděny v pracovní době zaměstnance.
- 8.3 Zaměstnavatel zajistí zákonem předepsané profesní a ostatní preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, potřebné pro posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu práce.
- 8.4 Zaměstnavatel umožní prohlídky zdravotního stavu zaměstnanců pro posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu práce nejméně 1× za 2 roky trvání pracovního poměru.
- 8.5 Zaměstnavatel zajistí jednou ročně všem zaměstnancům se zdravotním postižením a pracovním omezením zdravotní prohlídku a konzultaci ve zdravotnickém zařízení zaměstnavatele zdarma. Zaměstnanci se zdravotním postižením náleží 1 den pracovního volna v roce s náhradou mzdy, který je určen na vyšetření pracovním nebo odborným lékařem. Návštěva lékaře musí být prokázána.
- 8.6 Zaměstnavatel bude zajišťovat a organizovat preventivní programy, které mají význam pro upevňování zdraví jeho zaměstnanců, žáků a studentů, a to zejména:
- a) při vyhledávání závažných civilizačních onemocnění (onkologická, kardiovaskulární) a pro jejich včasnou léčbu;
 - b) pro snížení rizika onemocnění při chřipkových epidemiích;
 - c) pro snižování závislosti na drogách, alkoholu a nikotinu.
- 8.7 Zaměstnavatel zajistí obecné i cílené rehabilitační programy, podpůrné a speciální programy pro své zaměstnance.
- Ve spolupráci s odbory bude zaměstnavatel vytvářet takové podmínky, aby nabídka programů a okruh zaměstnanců zapojených do těchto programů byl co nejšířší.
- 8.8 Zaměstnavatel ve spolupráci s odbory zajistí s finančním příspěvkem ze sociálních výdajů rekondiční pobyt v lázních, do kterých budou zařazeny skupiny zaměstnanců uvedené v platné Dohodě E II. Těmto zaměstnancům náleží 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy ročně, pracovní volno je vázáno na absolvování uvedeného rekondičního pobytu. Zaměstnancům pracujícím v atypických směnných systémech s příplatkem III. nebo IV., kteří u zaměstnavatele pracují 40 a více let, náleží navíc 3 dny pracovního volna. Nelze počítat nároky na 5 dnů pracovního volna ve smyslu bodů E 4.5, E 5.3 a E 8.8.
- 8.8.1 Účastníci rekondičních pobytů, kteří mají nárok na 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy, si toto volno naplánují po dohodě s příslušným vedoucím zaměstnancem nejpozději jeden měsíc po rezervaci termínu rekondičního pobytu.
- 8.8.2 Podmínkou pro poskytnutí dnů pracovního volna s náhradou mzdy je, že zaměstnanec v průběhu posledního roku před vznikem nároku neměl neomluvenou absenci v délce 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se počítají).
- 8.9 Zaměstnavatel s cílem motivovat zaměstnance k větší cílené péči o své zdraví poskytuje bodový systém
- Zdravotní benefity. Bodový systém Zdravotní Benefity byl rozšířen o nový systém cafeteria Benefity ŠKODA, který je určen pro zaměstnance k čerpání nasbíraných bodů za zdraví prospěšné aktivity. Pravidla pro získání bodů za zdraví prospěšné aktivity jsou vydávána v dohodě s odbory a jsou zveřejněna na ŠKODA Space (dříve Zaměstnanecký portál). Přípisy bodů se zobrazují v interní aplikaci @Smart Aplikace: Benefity ŠKODA – body. Nasbírané body lze vyměnit za benefity při platbě benefiční elektronickou kartou Flexi Pass Card za produkty a služby z oblasti zdraví nebo sportu v síti smluvních partnerů po celé České republice, převod na zdravotní stravu do Aramarku nebo na mimořádný příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo nákup on-line přímo z cafeteria v sekci Platební brány.
- 8.9.1 Zaměstnavatel v rámci Zdravotních benefitů ocení bodovou bonifikací dárce krve, kteří jsou držitelé ocenění Českého červeného kříže (ČČK) za dárcovství krve. Připsání bodů se uskuteční na základě doložení „kopie medaile, kříže (karty) z ČČK“ kontaktním osobám. Držitelé Bronzové medaile prof. MUDr. J. Jánského (10 odběrů) a Stříbrné medaile prof. MUDr. J. Jánského (20 odběrů) budou bonifikováni jednorázovým připsáním bodů. Držitelé Zlaté medaile prof. MUDr. J. Jánského (40 odběrů), Zlatého kříže ČČK 3. třídy (80 odběrů), Zlatého kříže ČČK 2. třídy (120 odběrů) nebo Zlatého kříže ČČK 1. třídy (160 odběrů) budou bonifikováni připsáváním bodů 1× za kalendářní rok, a to po celou dobu jejich pracovního poměru ve ŠKODA AUTO.
- 8.9.2 Zaměstnavatel v rámci Zdravotních benefitů ocení jednorázovou bodovou bonifikací zaměstnance, kteří se přihlásí do produktu Zaměstnanecké pojišťovny ŠKODA „Karta mého srdce“ a zároveň dají souhlas pro lékaře pracovních lékařských služeb se zpřístupněním vybrané dokumentace do skupin Prevence a dispenzarizace a Laboratorní vyšetření.
- 8.10 Zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům ve spolupráci s externí firmou psychologickou péči, a to prostřednictvím lékařů pracovních lékařských služeb.
- 8.11 Zaměstnavatel zajistí a uhradí zaměstnancům používajícím trvale PC při své pracovní činnosti lékařské vyšetření v rozsahu stanoveném organizační normou.
- 8.12 Ze sociálních výdajů bude poskytnuta odměna ve výši 10 000 Kč dárčům kostní dřevě a jiných tělesných tkání.
- 8.13 Zaměstnávání lékařů pracovních lékařských služeb v hlavním pracovním poměru neomezuje jejich nezávislost na zaměstnavateli při zajišťování pracovních lékařských služeb.
- 8.14 Zaměstnavatel respektuje spoluúčast odborů v oblasti zdravotní péče a ve snaze zlepšit zdravotní stav zaměstnanců a předcházet poškození zdraví z práce ustavuje Zdravotní výbor složený ze zástupců zaměstnavatele a odborů. Odbory budou prostřednictvím Zdravotního výboru podrobně informovány a zapojeny do všech opatření k podpoře a ochraně zdraví již ve stadiu plánování a k tomu jim budou poskytnuty písemné podklady.

- 8.15 U první dočasné pracovní neschopnosti v kalendářním roce bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy již za třetí pracovní den nemoci ve stejné výši jako za 4.–14. den.
- 8.16 Dlouhodobě nemocným zaměstnancům vyplatí zaměstnavatel finanční výpomoc ve výši 50 Kč za každý kalendářní den v případě pracovní neschopnosti delší než 30 kalendářních dnů, tj. od 31. kalendářního dne.

9. DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ A DALŠÍ VÝHODY PRO ZAMĚSTNANCE

- 9.1 Zaměstnavatel vytvoří pro své zaměstnance podmínky pro podporu a zajištění ve stáří finančním příspěvkem k jejich Doplňkovému penzijnímu spoření. Výše příspěvku, podmínky pro poskytování příspěvku a způsob jeho převodu na penzijní společnost jsou uvedeny v příloze E 2.
- 9.2 Zaměstnavatel organizačně zabezpečí převod svých příspěvků na Doplňkové penzijní spoření zaměstnanců do penzijních společností.
- 9.3 Zaměstnavatel bude Doplňkové penzijní spoření dlouhodobě podporovat a v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie pravidelně monitorovat možnost využití Doplňkového penzijního spoření v rámci koncernového řešení, které současná legislativa neumožňuje.
- 9.4 Další výhody zaměstnanců
Zaměstnavatel za podmínek daných organizačními normami a s výhodami pro zaměstnance zajistí:
- prodej nových a použitých vozů
 - zaměstnanci nebude poskytnuta tato výhoda v případě, že v průběhu posledního roku (posledních 12 měsíců) neomluveně zameškal pracovní dobu v rozsahu 7,5 a více hodin (neomluvené kratší části směn se sčítají)
 - prodej náhradních a neshodných dílů
 - prodej vyřazených strojů a zařízení
 - prodej vyřazených materiálů
 - drobné služby
- 9.4.1 Zaměstnavatel za podmínek daných organizační normou zajistí prodej nových vozů, nepotřebných zásob, neshodných prodejních dílů a zbytkového materiálu i žákům posledního ročníku SOUs ŠKODA AUTO, Mladá Boleslav.

PŘÍLOHA E 1

PROGRAM SENIORITY ŠA Tabulka výše sociální podpory

Doba zaměstnání ve ŠKODA AUTO a.s. (počet let)															
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Výše podpory v tis. Kč															
136	138	139	141	142	144	145	147	148	150	151	153	154	156	157	159

PŘÍLOHA E 2

DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ

Podmínky poskytování příspěvku zaměstnavatele na Doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem (dále jen Doplňkové penzijní spoření)

1. Podmínky poskytování příspěvku zaměstnavatele na Doplňkové penzijní spoření zaměstnance
 - a) Právo na příspěvek má každý zaměstnanec, který je v pracovním poměru u zaměstnavatele nejméně 3 kalendářní měsíce.
Právo na poskytnutí příspěvku na Doplňkové penzijní spoření zůstává zachováno také zaměstnanci, kterého zaměstnavatel vysílá do zahraničí v rámci tzv. Global Assignment. Totéž platí i pro rodinné příslušníky, kteří jej do zahraničí doprovází, pokud jsou u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru.
 - b) Zaměstnanec musí mít uzavřenu smlouvu o Doplňkové penzijní spoření s penzijní společností ve smyslu zákona č. 42/1994 Sb. v platném znění.
 - c) Zaměstnanec musí doložit písemné potvrzení o svém souhlasu s příspěvkem třetí osoby (zaměstnavatele) na své Doplňkové penzijní spoření. Skutečnost, že zaměstnavatel bude s jeho souhlasem přispívat, je povinen písemně oznámit penzijní společnosti.
 - d) Doklady potřebné k poskytnutí příspěvku musí zaměstnanec odevzdat nejpozději do 20. dne v měsíci, který bude předcházet měsíci, za který bude příspěvek zaměstnavatele poprvé poskytnut.
2. Výše příspěvku na Doplňkové penzijní spoření je od 1. 1. 2020 pro tarifní zaměstnance stanovena na 1 250 Kč za kalendářní měsíc a od 1. 4. 2020 na 1 300 Kč za kalendářní měsíc.
- 2.1 Zaměstnavatel může vedle příspěvku na Doplňkové penzijní spoření za kalendářní měsíc poskytnout mimořádný jednorázový příspěvek na Doplňkové penzijní spoření. Podmínky jeho poskytnutí a výše příspěvku budou stanoveny po dohodě s odbory.
3. Převod příspěvku zaměstnavatele na penzijní společnost zajistí odborné útvary zaměstnavatele.
4. Zaměstnanec má nárok na příspěvek zaměstnavatele na první předloženou smlouvu. Zaměstnancům, kteří v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele smlouvu o Doplňkovém penzijním spoření ukončili výpovědí, dohodou a bylo jim vyplaceno odbytné a následně uzavřou novou smlouvu o Doplňkovém penzijním spoření, příspěvek zaměstnavatele následujících 36 měsíců nepřisluší.

KAPITOLA F

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

1. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNATELE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI V OBLASTI BOZP

- 1.1 Zaměstnavatel s odbory projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a životního prostředí (ŽP).
- 1.2 Pro výkon kontroly v oblasti BOZP a nad stavem životního prostředí jsou Podnikovou radou odborů jmenování pověřeni zástupci odborů pro BOZP a ŽP.
- 1.3 Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborů pro BOZP a ŽP dle bodu 1.2 přístup do všech svých prostor při dodržení bezpečnostních pravidel.
- 1.4 Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborů v oblasti BOZP a ochrany životního prostředí (OŽP) za činnost prováděnou v těchto oblastech v souladu s obecně závaznými právními předpisy.
- 1.5 Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborů kontrolu všech oblastí BOZP a sledování všech aspektů OŽP. K těmto účelům umožní přizvat odbory pověřené poradce nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy v souladu s bodem 1.2. Objektivně zdůvodnitelné náklady hradí po vzájemné dohodě zaměstnavatel. S výsledky uvedené kontroly bude zaměstnavatel včas seznámen.
- 1.6 Pověřeným zástupcům odborů pro BOZP a ŽP zaměstnavatel uhradí přiměřené náklady na odborná vzdělávací školení (včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy), potřebnou vzdělávací literaturu, předpisy a podklady a nezbytné nutné vybavení k řádnému výkonu jejich funkce. Při této činnosti se předpokládá vzájemná spolupráce.

2. OBLAST BOZP

2.1 Základní ustanovení

- 2.1.1 Bezpečnost práce a ochrana zdraví v sobě zahrnuje všechny faktory ovlivňující zaměstnance v jejich pracovním prostředí.
- 2.1.2 Zaměstnavatel, vědom si nezastupitelné úlohy odborů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, respektuje právo odborů na samostatné šetření celé oblasti BOZP a partnerskou a kontrolní úlohu odborů v této oblasti, která je motivována v zájmu zaměstnanců o ochranu, uchování a péči o své zdraví v pracovním procesu a poskytuje jim potřebné informace k této činnosti.
- 2.1.3 Zaměstnavatel v oblasti BOZP přejímá osvědčené koncernové zásady a standardy v součinnosti s odbory.
- 2.1.4 Požadavky obecně závazných právních předpisů v této oblasti chápou obě strany jako minimální požadavky, které je nutné naplňovat, ale i na základě nových poznatků vědy a techniky dále rozpracovávat pro interní

podmínky zaměstnavatele. S vědomím společné odpovědnosti za úroveň BOZP jsou interní předpisy, upřesňující požadavky obecně závazných právních předpisů pro potřeby zaměstnavatele, vydávány a aktualizovány v součinnosti s odbory.

- 2.1.5 Zaměstnavatel zajišťuje koordinaci v BOZP mezi různými zaměstnavateli a prosazuje minimálně stejnou úroveň BOZP u integrovaných firem. Dodržování předpisů v oblastech BOZP, ŽP a pracovního prostředí je jednou ze základních podmínek uzavírání hospodářských smluv s dodavatelskými firmami. Případné podněty (i ze strany odborů) budou využity při hodnocení dodavatelských firem.
- 2.2 **Opatření k prevenci rizik**

Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odbory soustavně zlepšovat systém organizace BOZP a v dohodě s odbory přijímat taková opatření, aby rizikové faktory působící na bezpečnost a zdraví zaměstnanců vyloučil nebo omezil, a proto dále:

 - 2.2.1 Seznámí zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus a v rámci informace, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, je informuje, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký lékař pracovnílékařské služby jim byl přidělen.
 - 2.2.2 S odbory dohodne systém poskytování první pomoci a všechny zaměstnance prokazatelně seznámí s konkrétními pokyny pro zajišťování první pomoci.
 - 2.2.3 Vypracuje nebo zajistí vypracování odborných posudků z hlediska BOZP před zavedením všech změn na pracovišti, které mají vliv na BOZP (nebo před zřízením nových pracovišť) již ve fázi plánování s písemným stanoviskem odborných útvarů, respektive příslušného bezpečnostního technika, pracovního lékaře, ergonomu, a následně tyto změny konzultuje s odbory.
 - 2.2.4 Bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení, optimálního pracovního a životního prostředí a ke snížení fyzické zátěže a nefyziologických pracovních poloh zaměstnanců bude vybavovat, respektive uzpůsobovat pracoviště podle zásad Katalogu ergonomie ŠKODA.
 - 2.2.5 Na návrh odborů zajistí zaměstnavatel posouzení vlivu pracovního prostředí, pracovních podmínek a vícesměnných modelů pracovní doby na zdraví zaměstnanců a při zvýšení výkonových norem měření energetické a jednostranné zátěže zaměstnanců.
 - 2.2.6 U zaměstnavatele je zakázána práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje osamoceně na pracovišti, kde není v dohledu nebo doslechu další zaměstnanec, který v případě nehody poskytne nebo přivolá pomoc, nebo pokud není zajištěna jiná účinná forma kontroly.
 - 2.2.7 Na základě zhodnocení všech aspektů a s cílem z dlouhodobého hlediska nepoškozovat zdraví v žádné kategorii zaměstnanců je na pracovištích přímé výroby pracovní tempo, respektive množství požadované práce stanoveno normou obsluhy dle analýz MTM, ve vytížení nepřesahujícím 100 %. Formy odměňování jsou stanoveny tak, aby ve svém důsledku nevedly

- k porušování technologických postupů, obecně závazných právních předpisů a dohod.
- 2.2.8 Na exponovaných pracovištích (pracoviště, kde jsou současně splněny tyto podmínky – vnucené pracovní tempo, normy obsluhy stanoveny dle analýz MTM a nevytížení do 100 % činí méně než 5 sekund) zaměstnavatel stanoví a nadále bude přijímat taková technicko-organizační opatření, která na základě odborných poznatků eliminují na nejmenší možnou míru negativní dopady na zdraví zaměstnanců. V této souvislosti na základě odborného doporučení útvaru Zdravotní služby a ergonomie rozhodují průmysloví inženýři o zařazení a délce mikropřestávek k restituci organismu na konkrétních pracovištích a následně realizují jejich zapracování do normy obsluhy.
- 2.2.9 S vědomím, že k rizikovým faktorům nejvíce ovlivňujícím zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat danou práci s ohledem na věk zaměstnance patří především fyzická a jednostranná zátěž, vysoké pracovní tempo, nefyziologické pracovní polohy a vnucené pracovní tempo, bude zaměstnavatel přijímat v souladu s legislativou následující opatření:
- fyzicky namáhavou práci nahrazovat novými technologickými a pracovními postupy (pro fyzicky namáhavou ruční manipulaci s břemeny využívat manipulátory),
 - pravidelnou rotací eliminovat jednostranné zatížení a tím snižovat čas práce v nepříznivých fyziologických polohách,
 - na společně definovaných pracovištích zařazením mikropřestávek na restituci organismu přizpůsobovat pracovní tempo i starším zaměstnancům,
 - při konstrukci vozu a plánování výroby zohledňovat výše zmíněné rizikové faktory.
- 2.3 **Systém komisí bezpečnosti práce a ergonomie**
V dohodě a za účasti odborů je u zaměstnavatele zřízen systém komisí bezpečnosti práce a ergonomie. Úkoly a cíle komise popisuje příslušná organizační norma zaměstnavatele.
- 2.4 **Pracovní úrazy a nemoci z povolání**
- 2.4.1 Rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti odborů v odškodňovací komisi. Po projednání rozsahu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v Komisi pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání sdělí písemně útvar Plánování lidských zdrojů rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů. V odůvodněných případech lze po dohodě s odbory tuto lhůtu prodloužit.
- 2.4.2 Při dlouhodobé pracovní neschopnosti (více než 30 kalendářních dnů) poskytne zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci na jeho žádost zálohu za předpokladu, že náhrada za ztrátu na výdělků přesáhne částku 10 000 Kč.
- 2.5 **Závazné pokyny odborových organizací**
Zaměstnavatel bude respektovat závazné pokyny odborových orgánů v oblasti BOZP vydané v souladu s požadavky obecně závazných právních předpisů.

2.6 Účast na prověrkách

- 2.6.1 Zaměstnavatel umožní odborům účastnit se všech plánovaných prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a měření úrovně rizikových faktorů. Termíny konání oznámí v dostatečném předstihu pověřenému zástupci odborů.
- 2.6.2 Po dohodě s odbory jsou na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele pořádány roční prověrky BOZP. Termíny ročních prověrek dohodne příslušný vedoucí s pověřeným zástupcem odborů předem. O ostatních prověrkách BOZP informuje pověřeného zástupce odborů příslušný bezpečnostní technik.
- 2.6.3 Odbory obdrží od příslušného vedoucího vzájemně odsouhlasený zápis z roční prověrky BOZP a následně obdrží zápis o odstranění závad. Od útvarů Ekologická a pracovní ochrana a Zdravotní služby a ergonomie obdrží informaci o termínech měření a následně protokoly z oficiálních měření.

3. PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ

- 3.1 Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky. Podrobnosti stanoví atesty profesí a katalog OOPP. Zaměstnavatel zajistí seznámení zaměstnanců se zásadami jejich správného používání.
- 3.2 Zaměstnanci kategorie D, mistři a ostatní výrobní zaměstnanci, kteří soustavně denně a více než polovinu směny odpracují ve výrobních prostorách (dílňách), obdrží ročně jeden pár pracovní obuvi dle vlastního výběru z katalogu pracovní obuvi a jednu soupravu firmovního pracovního oděvu dle organizační normy.
- 3.3 V závislosti na míře nečistoty práce poskytne zaměstnavatel měsíčně každému zaměstnanci mycí a čistící prostředky. Stupeň znečištění ve vazbě na druh mycích, čistících, dezinfekčních a regeneračních prostředků, jejich množství, vč. poskytování ručníků, ale i ochranných masť, stanoví atest profese. Přehled doporučených množství dle druhu pracovních profesí je umístěn na ŠKODA Space.

4. MIKROKLIMATICKÉ PODMÍNKY

4.1 Teplé období:

Poskytování ochranných nápojů

V hlavních výrobních halách na dohodnutých místech a na dalších dohodnutých místech zpravidla v blízkosti restaurací Aramark jsou instalovány sodobary s celoročním výdejem chlazené vody (perlivé, jemně perlivé, neperlivé). Všichni zaměstnanci obdrží jednou ročně lahve na pitný režim o objemu 1 litr z plastu s dlouhou životností dle pravidel stanovených v příslušném metodickém pokynu. Dále jsou v POD pro letní období po dohodě s odbory stanovena opatření pro poskytování iontových/minerálních přípravků. Tato opatření zajišťují vyrovnání vodního režimu organismu v teplém období.

Přestávky

Součástí ochranného režimu pro teplé období jsou v přímé a nepřímé výrobě přestávky na oddech

z důvodu zvýšené tepelné zátěže. Při teplotě 30 °C až 34,9 °C na pracovištích jsou stanoveny dvě přestávky za směnu, z toho první 5minutová a druhá 10minutová. Při teplotě 35 °C až 37,9 °C na pracovištích jsou stanoveny místo dvou 5minutových přestávek dvě 15minutové přestávky. Při dosažení dané teploty platí stanovený režim do konce směny.

Ve výrobních provozech jsou přestávky stanoveny následovně:

- pro ranní směnu – v 11 hod. a 13 hod.
- pro odpolední směnu – v 15 hod. a 21 hod.
- pro noční směnu – v 23 hod. a 01 hod.

Pokud teplota na pracovišti (v budovách i na volném prostranství) dosáhne 38 °C a více (měřeno ve stínu na místech společně dohodnutých), je režim přestávek stanoven tak, že v každé celé hodině je zařazena 20minutová přestávka. Nejdříve jednu hodinu po poklesu teploty pod 38 °C se přestávky vrací do režimu nižšího teplotního rozmezí.

Prostoj způsobený technickými poruchami, který se vyskytne v časovém rozpětí maximálně 40 minut před stanovenou dobou přestávky, se dá vždy započítat jako přestávka, pokud je jako přestávka deklarován. Na nevýrobních pracovištích lze mikroklimatické přestávky čerpat individuálně.

Útvar Zdravotní služby a ergonomie může ve vazbě na fyzickou zátěž stanovit pro některé provozy přísnější režim přestávek včetně zvýšení množství ochranných nápojů.

4.2 Chladné období:

Pokud teplota na pracovních místech poklesne:

- při práci vstojie (obsluha strojů, montáž) pod 15 °C, případně 18 °C dle druhu práce;
- při práci vsedě (administrativní činnost) pod 20 °C;

je povinností příslušného vedoucího zajistit náhradní zdroj tepla.

V případě poklesu pod 15 °C, případně 18 °C, vstoupí vedoucí do jednání s odbory o úpravě režimu práce. Pokud při práci na volném prostranství poklesne teplota pod 4 °C, musí být pro zaměstnance zajištěna ohřívárna a zaměstnavatel jim poskytne horký nápoj v množství minimálně 0,5 l/směnu. Při teplotách pod bodem mrazu musí být zajištěna kontrola zaměstnanců.

5. BEZPEČNOSTNÍ A JINÉ PŘESTÁVKY

5.1 Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci zejména nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Pokud nejsou splněny podmínky uvedené ve větě předchozí a pokud je vykonávána jednotvárná a jednostranně zatěžující pracovní činnost (monotónní práce a práce ve vnučeném tempu), je z důvodu omezení nepříznivého vlivu na zdraví zaměstnanců práce přerušena bezpečnostními přestávkami.

Tyto přestávky budou čerpány dle postupu uvedeného v příslušném dokumentu zaměstnavatele, který je součástí Souboru dohod a dokumentů.

Útvarem Zdravotní služby a ergonomie jsou určena a útvarem Průmyslové inženýrství v normě obsluhy označena pracoviště s vnučeným pracovním tempem a s monotónní prací.

- 5.2 Při trvalé práci s výpočetní technikou (se zobrazovacími jednotkami) je každou hodinu práce přerušena 5minutovou bezpečnostní přestávkou. Podrobnosti řeší organizační norma.
- 5.3 Na pracovištích při trvalé práci, která je zařazena jako riziková podle zákona o ochraně veřejného zdraví, kdy k omezení působení rizikového faktoru je nezbytné nepřetržitě používání OOPP k omezení působení rizikového faktoru nebo pokud to povaha ochranného pracovního prostředku vyžaduje (např. z důvodu hluku, sálavého tepla, chemických škodlivin apod.), musí být během práce zařazeny bezpečnostní přestávky, při nichž může zaměstnanec odložit OOPP. První bezpečnostní přestávka se zařazuje nejpozději po 2 hodinách od započetí výkonu práce v trvání nejméně 15 minut, poslední v trvání nejméně 10 minut nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Konkrétní stanovení času a rozsahu bezpečnostních přestávek pro dané pracoviště stanoví útvar Průmyslového inženýrství (dle platné legislativy) na základě podnětu útvaru Ekologická a pracovní ochrana nebo útvaru Zdravotní služby a ergonomie včetně dokladovatelnosti příslušných opatření na ochranu zdraví zaměstnanců, po projednání s odborovou organizací. Po dobu trvání bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec exponován rizikovému faktoru překračujícímu hygienický limit.
- 5.4 Práce spojené s celkovou fyzickou zátěží, lokální svalovou zátěží, práce spojené se zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh, práce spojené se zrakovou zátěží, s ruční manipulací s břemeny, které překračují stanovené hygienické limity, jsou po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce přerušeny bezpečnostní přestávkou v délce 5 minut nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. Podrobnosti řeší metodický pokyn MP.1.304.
- 5.5 Zaměstnavatel zajistí podmínky pro poskytování přestávek na uspokojení fyziologických potřeb zaměstnanců v souladu s příslušnými obecně závaznými právními předpisy. Tyto přestávky budou čerpány individuálně (střídání zaměstnanců) nebo dle postupu uvedeného v příslušném dokumentu zaměstnavatele, který je součástí Souboru dohod a dokumentů.
- 5.6 V případě, že zaměstnanci vznikne v daném čase právo na čerpání více přestávek, které se započítávají do pracovní doby, tyto nároky se nesčítají, ale překrývají.

6. ČAS NA ZVLÁŠTNÍ OSOBNÍ HYGIENU

Na pracovištích, kde je zvýšený nárok na očistu po skončení práce, je zaměstnancům poskytnut čas na zvláštní osobní hygienu (očistu) v rámci pracovní doby. Seznam profesí a časový úsek pro zvláštní osobní hygienu je uveden v Normativu směnových časů.

7. OBLAST OCHRANY ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

- 7.1 Zaměstnavatel, vědom si spoluzodpovědnosti za zlepšování životního prostředí, se řídí při své činnosti Politikou společnosti ŠKODA AUTO.
- 7.2 Prostřednictvím Strategické komise životního prostředí a trvale udržitelného rozvoje, jejímž řádným členem je i zástupce odborů, bude zaměstnavatel informovat odbory o důsledcích své činnosti na životní prostředí a o opatřeních v oblasti OŽP.
- 7.3 Zaměstnavatel poskytne odborům podkladové materiály, nejpozději ve fázi „oznámení“ dle platných právních předpisů, a dokumentaci o všech aktivitách zaměstnavatele, které jsou předmětem posuzování podle EIA. Zástupce odborů bude vždy pozván na jednání podle platných právních předpisů.
- 7.4 Zaměstnavatel bude v potřebném rozsahu a vhodnou formou (pravidelná školení zaměstnanců, firemní periodikum apod.), informovat všechny zaměstnance o vlivu výroby na ovzduší, povrchové vody, půdy a podzemní vody a o odpadovém hospodářství.

KAPITOLA G

ODBOROVÉ ORGANIZACE A ZAMĚSTNAVATEL

1. POSTAVENÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Odborové organizace zastoupené svými předsedy nebo jimi pověřené odborové orgány mají právo:

- a) uzavírat kolektivní smlouvy a jiné dohody a smlouvy se zaměstnavatelem, dokumenty podepisují zplnomocnění zástupci odborových organizací;
- b) požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci a zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců;
- c) aktivně se účastnit jednání o zásadních rozhodnutích zaměstnavatele v otázkách bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a pracovních lékařských služeb (pracovní lékařství);
- d) samostatně prošetřovat pracovní úrazy a nemoci z povolání, a to v souladu s platnými právními předpisy;
- e) ke splnění vlastních úkolů a výkonu práv zaměstnat v nezbytném rozsahu externí odborníky; zaměstnavatel nese nezbytné náklady v případě, že to s ním bylo předem ujednáno;
- f) spolurozhodování, projednání, poskytování informací a kontroly v souladu s platnými právními předpisy, dohodami a touto kolektivní smlouvou.

Členové odborových organizací 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. Toto platí i pro odborníky, které si odborové organizace přizvou.

Za odborové organizace jedná orgán určený jejich vnitřními předpisy. Odborové organizace předají zaměstnavateli seznam pověřených zástupců odborových organizací, kteří mohou za odborové organizace jednat na všech úrovních.

2. SPOLUROZHODOVÁNÍ

2.1 Spolurozhodováním se rozumí, že k provedení určitého právního jednání nebo přijetí jiného opatření zaměstnavatelem je nutný předchozí souhlas odborů. Nedojde-li ke shodě, je v případech, kdy tak stanoví zákon, toto právní jednání či opatření považováno za neplatné.

2.2 Zaměstnavatel, zároveň se žádostí o spolurozhodnutí v předmětné záležitosti, poskytne odborovým organizacím k posouzení veškeré jemu dostupné informace.

2.3 Odborové organizace zaujmou své stanovisko v předmětné záležitosti nejdéle do 15 dnů od převzetí žádosti. V případech pracovněprávní ochrany odborových funkcionářů se za předchozí souhlas považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů od převzetí žádosti.

V ostatních případech, pokud se odborové organizace mezi sebou nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od převzetí žádosti, zda souhlas udělí, či nikoliv, je rozhodující stanovisko odborové organizace s největším počtem členů.

2.4 Odborovou organizací pro účely spolurozhodování jsou:

za Odbory KOVO pro záležitosti v působnosti závodu Mladá Boleslav – Rada předsedů odborové organizace Mladá Boleslav; v působnosti závodů Vrchlabí a Kvasiny – Výbory odborových organizací těchto závodů; v působnosti celopodnikové – Podniková rada.

2.5 Příslušným útvarům zaměstnavatele pro účely spolurozhodování je útvar Plánování lidských zdrojů (SP).

A) Předchozí souhlas odborové organizace je třeba v těchto případech:

- a) při vydávání a změnách pracovního řádu;
- b) při výpovědi nebo okamžitě zrušení pracovního poměru u zaměstnance, člena odborové organizace, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem;
- c) při rozhodování o výši a použití výdajů na sociální účely ve smyslu dalšího ustanovení kolektivní smlouvy;
- d) při sestavování rozvrhu čerpání dovolené a při určení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů.

B) V kolektivní smlouvě lze dle ustanovení zákoníku práce dohodnout (tzn. je třeba souhlasu obou smluvních stran):

- a) tvorbu kolektivní smlouvy;
- b) rozšíření okruhu osob, s nimiž nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou;
- c) zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku, stanovení dalších podmínek, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné;
- d) sjednání období, na které lze rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně;
- e) stanovení časového úseku z doby potřebné k osobní očiště po skončení práce, který lze započítat do pracovní doby;
- f) stanovení rozsahu pracovní pohotovosti;
- g) stanovení období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, až na 52 týdnů po sobě jdoucích;
- h) prodloužení dovolené o další týdny nad výměru stanovenou zákonem;
- i) zvýšení práv při úkonech v obecném zájmu (podmínky pro poskytování, rozšíření okruhu případů včetně náhrady mzdy);

- j) zvýšení práv zaměstnanců na pracovní volno v případě důležitých osobních překážek v práci, případně zvýšení náhrady mzdy nad rozsah stanovený pracovněprávním předpisem a rozšíření okruhu o další případy, kdy zaměstnanci vznikne právo na pracovní volno, popř. na náhradu mzdy;
- k) výši stravného v rámci zákonem stanoveného rozpětí;
- l) výši náhrad za opotřebení vlastního nářadí či jiných předmětů zaměstnanců, pokud je používají v práci se souhlasem zaměstnavatele (nevztahuje se na motorová vozidla);
- m) bližší vymezení okruhu osob, kterým se poskytuje závodní stravování, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem;
- n) vymezení případů, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů při zvýšení kvalifikace;
- o) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců;
- p) rozvržení týdenní pracovní doby;
- q) množství požadované práce a pracovního tempa, zavádění a změny norem spotřeby práce;
- r) případně další záležitosti dané platnými právními předpisy.

C) V případě potřeby bude uzavřena písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, která vymezí vážné provozní důvody, pro které nemůže být zaměstnanci přidělována práce včetně náhrady mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

3. PROJEDNÁNÍ

3.1 Projednáním se rozumí účelové setkání zástupců odborových organizací a zaměstnavatele za účelem dosažení shody před přijetím rozhodnutí zaměstnavatele v předmětné věci. Projednání musí proběhnout tak, aby mohlo být zohledněno i stanovisko odborových organizací. Rozhodnutí je však vždy věcí zaměstnavatele. Stanoviska obou stran se zaznamenají v zápise o projednání.

3.2 Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím potřebné informace k projednávané záležitosti před termínem jednání. Ten, kdo žádá o projednání, stanoví termín, a to vzhledem k projednávané věci. Druhá strana, nebrání-li tomu vážné důvody, se zavazuje termín akceptovat. Změna termínu je možná po vzájemné dohodě. Jednání se uskuteční do 15 dnů od výzvy k projednání.

Případy okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se odborové organizace zavazují projednat bez zbytečných průtahů.

3.3 Tři úrovně projednání:

Centrální úroveň projednání probíhá na samostatném jednání a je v kompetenci:

- za Odbory KOVO Rady předsedů odborové organizace Mladá Boleslav a Výborů odborových organizací Kvasiny a Vrchlabí
- za zaměstnavatele útvaru Plánování lidských zdrojů (SP)

Projednání na úrovni dílenských organizací probíhá na samostatném jednání a je v kompetenci:

- za Odbory KOVO příslušné dílenské organizace
- za zaměstnavatele příslušného centra Péče o lidské zdroje nebo příslušného vedoucího

Odborná úroveň projednání probíhá na úrovni společných komisí, výborů a týmch a je v kompetenci:

- za Odbory KOVO pověřeného zástupce
- za zaměstnavatele příslušného vedoucího

Podrobný postup projednání (předávání dokumentů a organizování termínů) je uveden v příloze G 2 kolektivní smlouvy.

3.4 Projednání na centrální úrovni

- a) ekonomická situace zaměstnavatele;
- b) normování práce a změny organizace práce;
- c) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců;
- d) systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- e) zavádění nových sociálních podmínek pro zaměstnance pracující v noci;
- f) opatření směřující k předjetí či omezení hromadného propouštění v souladu s ustanovením bodu B 3.2 této kolektivní smlouvy;
- g) nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – zavedení systému dle této kolektivní smlouvy v konkrétní organizační jednotce v souladu s ustanovením bodu C 2.1.2;
- h) práce v noci – otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci (pravidelné projednávání);
- i) způsob a rozsah náhrady škody způsobené zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání;
- j) obsah organizačních norem a metodických pokynů, na které organizační normy konkrétně odkazují;
- k) celkový rozsah přesčasové práce a pracovní pohotovosti;
- l) organizační změny;
- m) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání volených funkcionářů odborové organizace všech stupňů, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem, členů revizních orgánů a odborových inspektorů BOZP;
- n) čas a rozsah bezpečnostních přestávek v souladu s ustanovením bodu 5.3 kapitoly F;
- o) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. Těmito opatřeními se rozumí takové záměry zaměstnavatele, které podstatným způsobem ovlivní pracovní podmínky zaměstnanců.

Dále pak pro záležitosti uvedené níže v tom případě, že se budou týkat více než 5 zaměstnanců včetně, všech zaměstnanců nákladového střediska nebo se projednávaná záležitost bude týkat více organizačních jednotek:

- p) převedení na jinou práci v případě nesouhlasu zaměstnance, pokud zaměstnanec požádá příslušnou odborovou organizaci o zastupování při projednání;
- q) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru;
- r) otázky v oblasti BOZP;
- s) stanovení přestávky na jídlo a oddech na konkrétním pracovišti v souladu s ustanovením kap. C, Příloha C1, bod 1.3;
- t) rovnoměrné rozvržení pracovní doby dle katalogu systémů pracovní doby včetně stanovení směnnosti;
- u) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mládeže, osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb.

Z těchto okruhů může být v předem dohodnutých případech část tematických okruhů určených k projednání společně delegována do společných odborných grémií.

3.5 Projednání na úrovni dílenských organizací

- a) stanovení výše náhrady škody způsobené zaměstnancem a obsah dohody o způsobu její úhrady (při škodě nad 1 000 Kč).

Pro záležitosti níže uvedené v tom případě, že se budou týkat 1 až 5 zaměstnanců včetně v nákladovém středisku:

- b) rovnoměrné rozvržení pracovní doby dle katalogu systémů pracovní doby vč. stanovení směnnosti;
- c) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mládeže, osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb;
- d) opatření, která se týkají jednotlivých zaměstnanců;
- e) zavádění nových sociálních podmínek pro zaměstnance pracující v noci;
- f) nařízení práce ve dnech pracovního klidu v případech stanovených zákonem, včetně provedení inventurních prací;
- g) převedení na jinou práci v případě nesouhlasu zaměstnance, pokud zaměstnanec požádá příslušnou odborovou organizaci o zastupování při projednání;
- h) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru.

3.6 Projednání na úrovni odborných grémií

Na této úrovni se ve společných komisích, výborech a týmech projednávají témata, která nemají strategický význam a odpovídají charakteru a činnosti dané komise, výboru nebo týmu.

V těchto společných grémiích je možné uskutečnit akt projednání jen za přítomnosti pověřeného zástupce odborových organizací, pokud na projednávané téma nevznesl požadavek na samostatné projednání.

Pokud je v zápise z jednání zmíněn akt projednání, musí být podepsán zástupcem zaměstnavatele a odborových organizací.

Seznam společných grémií pro možnost projednání:

- Hospodářské výbory závodu – PF, PK, PKD, PFK a útvaru PL, VA, PS a oblasti E
- Podniková komise BOZP a ergonomie
- Výbor pro plánování personálu
- Výbor pro normu obsluhy
- Komise pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
- Zdravotní výbor
- Paritní komise
- Komise pro vyčleňování výroby
- Strategická komise týmové práce
- Koordinační centrum organizačních změn – MB, Kvasiny, Vrchlabí
- Core týmy (pro oblast Výroby)
- Strategická komise životního prostředí a trvale udržitelného rozvoje
- Strategický řídicí okruh Výrobního systému ŠKODA
- Výbor pro stravování

- 3.7 Přesčasová práce se projednává za podmínek stanovených v příloze G 3.

4. PRÁVO KONTROLY

- 4.1 Právo kontroly činnosti zaměstnavatele je odborovým organizacím stanoveno zákonem na úseku:
 - dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů a závazků kolektivní smlouvy;
 - bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (podrobně uvedeno v kapitole F).

5. PRÁVO NA INFORMOVANOST

- 5.1 Zaměstnavatel informuje prostřednictvím odborových organizací zaměstnance o:
 - a) ekonomické a finanční situaci a zamýšlených strukturálních změnách;
 - b) důsledcích své činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
 - c) právním postavení zaměstnavatele a o jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;
 - d) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti;
 - e) racionalizačních nebo organizačních opatřeních;
 - f) stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
 - g) vývoji přesčasové práce;
 - h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
 - i) plánu výroby (PPA) a plánu personálu;
 - j) vývoji zdravotního stavu zaměstnanců;
 - k) v případě mimořádných událostí (živelné pohromy, válečný stav, zásah vyšší moci) informuje zaměstnavatel ihned odbory;
 - l) opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace;
 - m) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou;

- n) změnách počtu pracovních míst v nepřímé oblasti;
- o) počtu dohod konaných mimo pracovní poměr.

Informace podle bodu b) budou poskytovány na jednání Strategické komise životního prostředí a trvale udržitelného rozvoje, informace podle bodů d) a g) budou poskytovány ve Výboru pro plánování personálu, informace podle bodu e) a f) budou poskytovány na hospodářských výborech závodů, informace podle bodu h) budou poskytovány na jednání Podnikové komise bezpečnosti práce a ergonomie, informace podle bodu i) budou poskytovány ve Výboru pro normu obsluhy. Informace podle bodu j) budou odborovým organizacím poskytovány na jednání Zdravotního výboru.

Pro konzultace a informace v otázkách plánování personálu je zřízen Výbor pro plánování personálu.

K výše uvedeným bodům informuje zaměstnavatel odborové organizace na základě jejich žádosti i mimo tato jednání.

- 5.2 Zaměstnavatel bude pravidelně (pololetně) informovat odborové organizace o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek prostřednictvím výkazu o mzdách.

6. MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

S vědomím nezastupitelné úlohy odborových organizací pro udržení dobrého sociálního a pracovního klimatu při komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem zajistí zaměstnavatel pro práci odborových organizací u zaměstnavatele podmínky, které budou součástí přílohy G 1 kolektivní smlouvy.

- 6.1 Příspěvky členů odborových organizací strhává mzdová účtárna zaměstnavatele na základě jejich souhlasu a dohody o srážkách ze mzdy s nimi uzavřené a převádí je na účet odborové organizace. Doklad o výši stržených členských příspěvků předává zaměstnavatel odborové organizaci podle vzájemné dohody. Zaměstnavatel zabezpečí provedení daňového odpočtu zaplacených členských příspěvků členů odborových organizací.

- 6.2 Uvolňování zaměstnanců pro výkon funkce v odborových organizacích

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno zaměstnanci po dobu, po kterou zaměstnanec vykonává funkci člena orgánu odborové organizace; a za tuto dobu zaměstnanci poskytne náhradu mzdy.

Zaměstnavatel dále poskytne pracovní volno zaměstnanci po dobu, po kterou zaměstnanec vykonává jiné odborové činnosti (zejména jde o účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech); i za tuto dobu zaměstnanci poskytne náhradu mzdy.

V obou případech se v souladu se zákonem jedná na straně zaměstnance o tzv. překážku v práci, zaměstnavatel tak v tuto dobu nemůže zaměstnanci přidělovat práci ani mu k činnosti pro odbory udělovat jakékoliv instrukce či pokyny.

Výše uvedené důvody a trvání překážky v práci dokládá zaměstnanec na standardním formuláři

„Nepřítomnost na pracovišti“, který musí obsahovat potvrzení těchto skutečností od odborové organizace (odpovědným zástupcem odborové organizace – předsedou odborové organizace, případně pověřeným zástupcem).

7. PRACOVNĚPRÁVNÍ OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ

Volení funkcionáři odborové organizace všech stupňů, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem, členové revizních orgánů a odborová inspektoři (BOZP) požívají zvýšené ochrany. Po dobu výkonu jejich funkce a 18 měsíců poté nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu odborové organizace ukončit s nimi pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Odborové organizace informují pravidelně zaměstnavatele o složení uvedených odborových orgánů a o jejich změnách.

U předsedy odborové organizace, místopředsedy a členů Dozorčí a revizní komise je nutný předchozí souhlas konference delegátů.

Je nepřijatelné kteréhokoliv člena odborové organizace propustit nebo jinak poškodit za jeho odborovou činnost nebo pro jeho účast na této činnosti vykonávané v pracovní době se souhlasem zaměstnavatele.

8. JEDNACÍ ŘÁD PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

- 8.1 **Smluvními stranami pro kolektivní smlouvu jsou: zaměstnavatel**

ŠKODA AUTO a.s. na straně jedné, zastoupená členem představenstva pro Řízení lidských zdrojů, který má právo pověřit jednáním nebo vyzvat k účasti na jednání další zaměstnance zaměstnavatele ve smyslu platných právních předpisů;

odborové organizace

na straně druhé, které pro účely kolektivního vyjednávání sdružují všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele vedle sebe. Z toho vyplývá, že návrh odborových organizací je výsledkem dohody všech odborových organizací.

- 8.2 Smluvní strany zahajují jednání o kolektivní smlouvě předložením písemného návrhu jedné strany straně druhé za dodržení následujících podmínek:

- u bodů, kde byla v kolektivní smlouvě dohodnuta možnost změny a její rozsah, mohou smluvní strany předložit návrh dle příslušného ustanovení kolektivní smlouvy;

- před koncem platnosti a účinnosti stávající kolektivní smlouvy mohou smluvní strany předložit svůj návrh tak, aby jednání o nové kolektivní smlouvě mohlo být zahájeno nejmeň 60 dnů před skončením její platnosti v souladu s platnými právními předpisy, pokud nedojde k jiné dohodě.

- 8.3 Smluvní strany pro účely kolektivního vyjednávání zřizují komisi. Počet členů za jednací strany není pevně stanoven. Smluvní strany delegují své zástupce dle projednávané problematiky. K jednání mají právo přizvat dle vlastního uvážení i odborníka pro danou

oblast. Nedohodnou-li se strany jinak, řídí jednání zaměstnavatel.

- 8.4 Vlastní vyjednávání pak probíhá dle těchto pravidel:
- a) smluvní strana, které byl návrh předložen, se nejdéle do 15 dnů po jeho obdržení písemně vyjádří k těm částem návrhu, se kterými nesouhlasí, případně předloží k rozporovaným bodům svůj protinávrh. V případě, že dojde k jednostrannému odmítnutí jednání o předloženém návrhu, postupuje se podle platných právních předpisů;
 - b) k dalšímu jednání může vyzvat kterákoliv strana, nejpozději však 5 pracovních dnů před termínem schůzky, který sama určí;
 - c) součástí výzvy musí být také vymezení problematiky z předloženého návrhu, která bude projednávána;
 - d) před zahájením vlastního jednání se smluvní strany dohodnou na pořadí projednáváných záležitostí a osobě zapisovatele;
 - e) zápis z jednání je pořizován průběžně, ke každé projednávané záležitosti tak, že je naformulováno jasné znění každého bodu, na kterém se obě strany dohodly, případně pořízen zvukový záznam;
 - f) v případě, že u projednané záležitosti nedojde ke shodě, uvedou se v zápise stanoviska obou smluvních stran a závěr, ze kterého musí být zřejmé, zda se jedná o závazek (záležitost), který byl odmítnut po dohodě obou smluvních stran, a nebude proto dále projednáván, nebo určení, jaké podmínky musí být splněny pro další jednání;
 - g) odmítnutím závazku se nebrání žádné smluvní straně zařadit jej znovu do svého návrhu v následujícím roce;
 - h) jednání o odmítnutých závazcích a závazcích, jejichž konečné znění bylo po dohodě smluvních stran uvedeno v zápise, se již znovu neotevírá;
 - i) výjimku tvoří případy, kdy by nesprávnou formulací došlo k porušení zákona;
 - j) na závěr každého jednání se provede rekapitulace a obě smluvní strany zápis parafojí v den jednání nebo v úvodu příštího jednání.
- 8.5 Čistopis zápisu bude oběma stranami podepsán a uložen jako protokol o jednání k originálu kolektivní smlouvy, která vznikne na jeho základě. V případě sporu o plnění kolektivní smlouvy bude tento protokol rozhodujícím podkladem pro výklad sporných ustanovení.

PŘÍLOHA G 1

MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Zaměstnavatel zajistí pro práci odborových organizací (Odbory KOVO) následující podmínky:

- a) Poskytne odborovým organizacím místnosti s nezbytným vybavením a uhradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz. Podmínky budou stanoveny v dohodě o poskytnutí místnosti.
- b) Dle provozních možností poskytne odborovým organizacím místnosti pro schůzovou činnost.
- c) Poskytne prostory pro další činnost Odborů KOVO na základě smlouvy o pronájmu.
- d) Poskytne pro potřeby Odborů KOVO osobní vozy ŠKODA
v Mladé Boleslavi 4 vozy,
v Kvasínách a Vrchlabí po jednom voze.
- e) Uhradí cestovní náklady představitelů odborových organizací, jako zástupců zaměstnanců, související s výkonem jejich funkce, vyvolané potřebou cest na pracoviště zaměstnavatele při cestách v ČR a v zahraničí.
- f) Odboroví funkcionáři podle příslušných komisí mají, při respektování interních předpisů a nařízení, právo pohybu po území zaměstnavatele i mimo něj v rozsahu nutném pro výkon jejich funkce.
- g) Jestliže je nutné, aby se funkcionáři odborové organizace, až po důvěrníka DO, zabývali odborovou prací v pracovní době, jedná se o jiný úkon v obecném zájmu dle platných právních předpisů.
- h) Zaměstnanci dlouhodobě uvolnění pro výkon funkce v Odborech KOVO a dále na základě dohody o uvolnění pro výkon administrativní a technické práce v Odborech KOVO mají stejná práva využívat zařízení zaměstnavatele jako ostatní zaměstnanci. Odměnu za výkon jejich funkce, jejíž výši stanoví odborová organizace, vyplácí zaměstnavatel. Částky nad finanční objem vyplývají z realizace ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, budou zaměstnavateli refundovány z účtu odborové organizace.

PŘÍLOHA G 2

ZÁSADY PROJEJDNÁNÍ

1. Projednáním se rozumí jednání zástupců odborových organizací a zaměstnavatele za účelem dosažení shody před přijetím rozhodnutí zaměstnavatele v předmetné věci. Projednání musí proběhnout tak, aby mohlo být zohledněno i stanovisko odborových organizací. Rozhodnutí je však vždy věcí zaměstnavatele. Stanoviska obou stran se zaznamenají v zápise o projednání.

2. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím prostřednictvím útvaru Plánování lidských zdrojů (SP) potřebné informace k projednávání záležitosti zpravidla 15 dnů před termínem jednání. Tyto informace obsahující údaje uvedené v bodě 3 předá útvaru Plánování lidských zdrojů příslušný vedoucí organizační jednotky, a to prostřednictvím příslušného centra Péče o lidské zdroje v elektronické podobě a s dostatečným časovým předstihem.

Pokud budou tyto informace k projednávání záležitosti pro zástupce odborových organizací nedostatečné, požádají zaměstnavatele o jejich doplnění ještě před termínem jednání.

Dopisy/žádosti pro projednání na centrální úrovni včetně podkladů adresuje útvar Plánování lidských zdrojů v elektronické podobě na předsedu Podnikové rady s kopií na předsedu příslušné organizace Odborů KOVO a na další dohodnuté osoby.

Dopisy/žádosti pro projednání na úrovni dílenských rad adresuje útvar Péče o lidské zdroje (SB) nebo příslušný vedoucí na předsedu příslušné DO Odborů KOVO a kopii na předsedu Podnikové rady. Termíny projednání na dílenské úrovni jsou operativně sjednávány dle možností příslušného předsedy dílenské organizace, příslušného vedoucího nebo příslušného centra Péče o lidské zdroje.

Termíny projednání na centrální úrovni jsou pevně stanoveny vždy na každý sudý pátek v měsíci od 9.00. V případě naléhavých záležitostí je možné operativně sjednat jiný termín.

K zasláným tématům na projednání bezproblémového a formálního charakteru, ke kterým odbory nemají připomínky, je možné akt projednání realizovat i bez osobního jednání. V těchto případech odbory zašlou nejpozději 3 dny před plánovaným termínem jednání mail na útvar Plánování lidských zdrojů se stanoviskem, že k předloženému tématu nemají připomínky a lze ho považovat za projednaný. Tento mail nahrazuje zápis z projednání.

Případy okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se odborové organizace zavazují projednat bez zbytečných průtahů.

Pokud se zástupci odborové organizace nedostaví v určeném termínu k projednání, bude zaměstnavatel posuzovat předmětnou záležitost za projednanou.

3. Informace a vysvětlení obsahují:

Při změně pracovní doby, směnnosti:

- útvar, středisko, výčet profesí, počet zaměstnanců
- termín realizace, navrhovaný způsob řešení
- řešení dopravy, stravování, mzdové a pracovní zařazení

Při snížení početního stavu zaměstnanců a organizační změně:

Standardizované, vzájemně odsouhlasené údaje v přehledné tabulce obsahující mimo jiné:

- útvar, středisko, výčet profesí, počet zaměstnanců
- zaměstnanci se zdravotním a pracovním omezením a senioři ŠA
- odborné zdůvodnění snížení početního stavu zaměstnanců nebo organizační změny (v nepřímé oblasti podložené i odbornou analýzou)
- rozhodnutí a termín realizace, navrhovaný způsob řešení

4. Pokud budou tyto informace k projednávání záležitosti pro zástupce odborových organizací nedostatečné, požádají zaměstnavatele o jejich doplnění ještě před termínem jednání.

PŘÍLOHA G 3

PROJEDNÁNÍ PRÁCE PŘESČAS

1. PŘESČASOVÁ PRÁCE NAD RÁMEC PLÁNOVANÝCH DNŮ V TÝDNU

- a) Mimořádné směny nad rámec plánovaných dnů v týdnu za účelem zvýšení produkce nebo nahrazení výpadků výroby na úrovni samostatných technologických celků nebo modelových řad
 - Dohoda s odbory dle ujednání v CI/příslušný rok.
- b) přesčasová práce více než 30 zaměstnanců v NS
 - Projednání s odbory na centrální úrovni, a to i ve zkrácené lhůtě [pokud se nepostupuje dle bodu 1a)].
- c) přesčasová práce do 30 zaměstnanců (včetně) v NS
 - Předání informace předsedovi či pověřenému zástupci příslušné DO.

2. PŘESČASOVÁ PRÁCE V RÁMCI PLÁNOVANÝCH DNŮ V TÝDNU

- a) přesčasová práce více než 30 zaměstnanců v NS
 - předání informace předsedovi či pověřenému zástupci příslušné DO
- b) přesčasová práce do 30 zaměstnanců (včetně) v NS
 - bez informace a projednání
- c) přesčasová práce na jednosměnných a dvousměnných pracovištích na úrovni samostatných technologických celků v délce nejvýše 2 hodiny ve směně nad plánovaný počet směn
 - předání informace předsedovi či pověřenému zástupci příslušné DO
- d) přesčasová práce na jednosměnných a dvousměnných pracovištích na úrovni samostatného technologického celku v délce nad 2 hodiny ve směně nad plánovaný počet směn
 - projednání na centrální úrovni
- e) přesčasová práce na jednosměnných a dvousměnných pracovištích, organizovaná na úrovni výrobního závodu nad plánovaný počet směn za účelem zvýšení produkce nebo nahrazení výpadku výroby
 - dohoda s odbory

3. PŘESČASOVÁ PRÁCE VE SVÁTEK

- a) v trvalých a 18směnných systémech pracovní doby ve směně bezprostředně předcházející výrobnímu dni (týká se v uvedených systémech i práce ve svátek, která není přesčasem)
 - Globální projednání na kalendářní rok v rámci roční pracovní doby.
- b) práce ve svátek, kterou lze nařídit z důvodů uvedených v zákoníku práce
- b) práce ve svátek v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu
 - bez informace a projednání

- bb) ostatní důvody
 - informace na centrální úrovni neprodleně
- c) ostatní případy práce přesčas ve svátek
 - Projednání činností a potřebného počtu zaměstnanců – na centrální úrovni 15 dnů předem.

4. SPOLEČNÁ PRAVIDLA PRO BODY 1 A 2

- a) počty zaměstnanců se posuzují včetně agenturního personálu. Přesčasová práce bude přednostně obsazována zájemci z řad kmenových zaměstnanců, potřebný počet bude doplněn agenturním personálem.
- b) počty zaměstnanců se posuzují podle nejvyššího počtu potřebného v průběhu přesčasu.

DOHODA D II/2020

PODNIKOVÝ BONUS – VARIABILNÍ ČÁST

1. VÝŠE VARIABILNÍHO BONUSU

1.1 Výše variabilního bonusu v roce 2020 za výsledky roku 2019 se vypočte jako násobek částky variabilního bonusu za výsledky roku 2018 (60 807 Kč dle dohody DII/2019), koeficientu zjištěného jako podíl zisku před zdaněním v roce 2019 proti roku 2018 dle konsolidovaného výkazu zisku a ztrát za daný kalendářní rok (tj. 1,2145) a koeficientu nárůstu průměrné mzdy tarifních zaměstnanců v roce 2019 proti předcházejícímu roku (tj. 1,069).

1.1.1 Takto vypočtená částka 78 946 Kč variabilního bonusu za výsledky roku 2019 byla po vzájemné dohodě zaokrouhlena a zvýšena na 80 000 Kč, které budou zaměstnancům vyplaceny v termínu a za podmínek uvedených níže.

Základnou pro výpočet variabilního bonusu za výsledky roku 2020 bude částka dle výpočtového vzorce, tj. 78 946 Kč.

1.1.2 Tarifním zaměstnancům, kteří obdrželi první platbu variabilního bonusu za výsledky roku 2019 ve výši 5 000 Kč v květnovém výplatním termínu 2019, bude tato částka odečtena.

1.2 Zaměstnanci, kteří byli v nepřetržitém pracovním poměru ve ŠKODA AUTO po celý rok 2019, jejich pracovní poměr trval i k 1. 4. 2020 a splnili dále stanovené podmínky, obdrží částku stanovenou podle bodu 1.1 až 1.1.2.

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr ve ŠKODA AUTO netrval po celý rok 2019 (nastoupili v průběhu roku 2019), obdrží poměrnou část uvedené částky, která odpovídá počtu celých dokončených čtvrtletí trvání pracovního poměru.

1.2.1 Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru ke ŠKODA AUTO k 31. 12. 2019 a jehož pracovní poměr trval i k 1. 4. 2020, náleží variabilní bonus ve výši určené podle počtu celých dokončených kalendářních čtvrtletí, po které trval jeho pracovní poměr v roce 2019 takto:

- Celá částka dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2 = 4 čtvrtletí, tzn. nástup nejpozději 2. 1. 2019;
- $\frac{3}{4}$ částky dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2 = 3 čtvrtletí, tzn. nástup po 2. 1. 2019 a nejpozději 1. 4. 2019;
- $\frac{1}{2}$ částky dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2 = 2 čtvrtletí, tzn. nástup po 1. 4. 2019 a nejpozději 1. 7. 2019;
- $\frac{1}{4}$ částky dle bodu 1.1.1 = 1 čtvrtletí, tzn. nástup po 1. 7. 2019 a nejpozději 1. 10. 2019.

Zaměstnancům, kteří do společnosti ŠKODA AUTO nastoupili od subjektů (agentur) poskytujících dočasně personál v rámci systému „Master Vendor“ v průběhu roku 2019, nebo během 1. čtvrtletí 2020, nejpozději 1. 4. 2020 včetně, bude doba dočasněho přidělení u ŠKODA AUTO zohledněna při výpočtu bonusu.

1.2.2 Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil:

- z důvodu odchodu do starobního nebo předčasného starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně,
- z důvodu tzv. organizačních změn výpovědi nebo dohodou,
- ze zdravotních důvodů,
- dohodou podle MP.1.212 (tzv. předdůchodci),

náleží variabilní bonus ve výši odpovídající počtu celých dokončených kalendářních čtvrtletí trvání pracovního poměru v r. 2019 takto:

4 čtvrtletí, částka dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2, tzn. že pracovní poměr trval alespoň do 31. 12. 2019 včetně,

3 čtvrtletí, $\frac{3}{4}$ částky dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2, tzn. že pracovní poměr trval alespoň do 30. 9. 2019 včetně,

2 čtvrtletí, $\frac{1}{2}$ částky dle bodu 1.1.1 s přihlédnutím k bodu 1.1.2, tzn. že pracovní poměr trval alespoň do 30. 6. 2019 včetně,

1 čtvrtletí, $\frac{1}{4}$ částky dle bodu 1.1.1, tzn. že pracovní poměr trval alespoň do 31. 3. 2019 včetně.

Jestliže pracovní poměr zaměstnance skončil před 31. 3. 2019, variabilní bonus mu nenáleží.

V případě, že zaměstnanec současně vyhoví i podmínkám uvedeným v bodě 1.2.1, náleží mu variabilní bonus pouze podle bodu 1.2.2.

1.2.3 Variabilní bonus bude vyplacen zaměstnancům, kteří splnili výše uvedené podmínky, pokud nejsou z výplaty vyloučeni podle bodu 2. této dohody.

2. VARIABILNÍ BONUS SE NEPOSKYTUJE, JESTLIŽE:

2.1 Zaměstnanec odpracoval méně než 37,5 hodin v rámci stanovené pracovní doby v období 1. 1. 2019 – 31. 12. 2019.

2.2 Zaměstnanci byla dána výpověď podle ZP § 52 písm. g), jeho pracovní poměr do 1. 4. 2020 včetně neskončil, ale běžela mu z uvedeného důvodu výpovědní doba.

2.3 Zaměstnanec neomluveně zameškal pracovní dobu v rozsahu 7,5 a více hodin v období 1. 1. 2019 – 31. 12. 2019, neomluvená zameškání kratších částí směn se počítají.

3. SPLATNOST VARIABILNÍHO BONUSU

3.1 Variabilní bonus je splatný ve vyúčtování mzdy za měsíc duben 2020, tzn. v květnovém výplatním termínu.

3.2 Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru po celý rok 2019 a nesplnil podmínku odpracování 37,5 hod. v roce 2019 z důvodu pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, bude na základě jeho žádosti poskytnuta výjimka.

V případě, že zaměstnanec neodpracuje 37,5 hod. z jiných zvlášť zřetel hodných důvodů, může podat žádost o udělení výjimky, která bude posouzena v tzv. superkomisi. Posuzovat se budou pouze žádosti, které zaměstnavatel nebo odborové organizace KOVO obdrží do 15. 6. 2020 včetně.

4. VARIABILNÍ BONUS ZA VÝSLEDKY V DALŠÍM OBDOBÍ

4.1 Variabilní bonus za výsledky bude tarifním zaměstnancům vyplácen ve dvou platbách. Toto rozvržení plateb se po dohodě smluvních stran sjednává na dobu neurčitou. Každá ze smluvních stran je oprávněna požádat o revizi ujednání. Pokud jedna ze smluvních stran doručí druhé straně žádost o revizi sjednaných podmínek, je druhý smluvní partner povinen poskytnout nejpozději do 15 dnů ode dne doručení žádosti součinnost, která povede k zahájení jednání. V případě dohody o ukončení této platby nebude naposledy vyplácená částka odečtena.

4.2 První platba ve výši 5 000 Kč je na výsledku nezávislá a bude vyplácena spolu s výplatou variabilního bonusu za předcházející rok, tedy v květnovém výplatním termínu hodnoceného roku.

4.3 Druhá část variabilního bonusu (druhá platba) se vypočte v souladu s body 1.1 a 1.1.1 této dohody, přičemž se od výsledné částky odečte výše uvedená první platba těm zaměstnancům, kterým byla vyplacena (bod 1.1.2).

Druhá platba bude vyplácena spolu se mzdou za duben, tedy v květnovém výplatním termínu (po roce hodnoceném).

4.3.1 V případě, že výsledkem výpočtu dle bodu 4.3 bude suma nižší než 0 Kč, nebude tato částka zohledňována ve mzdě zaměstnanců.

4.4 Podmínky pro výplatu první platby dle bodu 4.2 v roce 2020

4.4.1 Platbu dle bodu 4.2 ve výši 5 000 Kč obdrží v roce 2020 tarifní zaměstnanci, kteří byli v pracovním poměru k 10. 4. 2020.

4.4.2 Platba dle bodu 4.2 v roce 2020 se neposkytne, jestliže: Zaměstnanec odpracoval méně než 37,5 hodin v rámci stanovené pracovní doby v období 1. 1. 2020 – 10. 4. 2020. Zaměstnanci byla dána výpověď podle ZP § 52 písm. g), jeho pracovní poměr do 10. 4. 2020 včetně neskončil, ale běžela mu z uvedeného důvodu výpovědní doba. Zaměstnanec neomluveně zameškal pracovní dobu v rozsahu 7,5 a více hodin v období 1. 1. 2020 – 10. 4. 2020, neomluvená zameškání kratších částí směn se sčítají.

5. DALŠÍ POSTUP – DOHODA DII/2021

Výpočet variabilního bonusu v roce 2021 za výsledky roku 2020 bude proveden analogicky dle Dohody DII/2020, přičemž základnou pro výpočet bude částka vypočtená dle bodu 1.1 této dohody (tj. 78 946 Kč). K uzavření samostatné dohody D II/2021 bude svoláno kolektivní vyjednávání.

DOHODA D III/2020 A 2021

PODNIKOVÝ BONUS – ZARUČENÁ ČÁST

1. STANOVENÍ VÝŠE

1.1 Základna pro výpočet

1.1.1 Základnou pro výpočet platby za první období 2020 (listopad 2019 – duben 2020) je dekreto­vá mzda zaměstnance (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení) ke dni 30. 4. 2020 násobená koeficientem 0,65.

Základnou pro výpočet platby za druhé období 2020 (květen 2020 – říjen 2020) je dekreto­vá mzda zaměstnance (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení) ke dni 31. 10. 2020 násobená koeficientem 0,65.

1.1.2 Základnou pro výpočet platby za první období 2021 (listopad 2020 – duben 2021) je dekreto­vá mzda zaměstnance (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení) ke dni 30. 4. 2021 násobená koeficientem 0,65.

Základnou pro výpočet platby za druhé období 2021 (květen 2021 – říjen 2021) je dekreto­vá mzda zaměstnance (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení) ke dni 31. 10. 2021 násobená koeficientem 0,65.

1.2 U tarifních zaměstnanců, se kterými byla dle bodu 14. kapitoly D kolektivní smlouvy sjednána smluvní mzda, je základnou pro výpočet platby dekreto­vá mzda (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení), která byla zaměstnanci přiznána jako poslední před sjednáním smluvní mzdy, násobená koeficientem 0,65.

1.3 Základnou pro výpočet platby zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil v průběhu prvního nebo druhého období r.2020 nebo r. 2021, je dekreto­vá mzda (tzn. součet přiznaného tarifu a osobního ohodnocení) ke dni ukončení pracovního poměru násobená koeficientem 0,65.

1.4 Při nových nástupech do pracovního poměru vznikne zaměstnanci nárok na výpočet zaručeného bonusu po 3 měsících trvání pracovního poměru ve ŠKODA AUTO.

V případech, kdy nový zaměstnanec do společnosti ŠKODA AUTO nastoupí od subjektů (agentur) poskytujících dočasně personál v rámci systému „Master Vendor“, bude doba dočasného přidělení u ŠKODA AUTO zohledněna, zaměstnanci vznikne nárok na výpočet zaručeného bonusu od vzniku pracovního poměru ve ŠKODA AUTO.

1.5 Zaměstnancům, kteří nejsou podle bodu 1.4 vyloučeni z nároku na výplatu zaručeného bonusu, bude jeho výše vypočtena v závislosti na odpracované době v rámci plánovaného fondu pracovní doby zaměstnance za příslušné období (listopad 2019 – duben 2020; květen 2020 – říjen 2020; listopad 2020 – duben 2021; květen 2021 – říjen 2021).

Jako odpracované se posuzují rovněž hodiny, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodu:

- svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den
- pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a jeho následků nebo nemoci z povolání
- čerpání náhradního volna za práci přesčas
- ostatních důvodů, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy (např. dovolená, pracovní volno a překážky v práci s náhradou mzdy)

Pokud zaměstnanci v hodnoceném období nepříslušela žádná mzda za výkon práce, nelze ale výše uvedené ustanovení použít, výpočet se neprovádí a zaměstnanec neobdrží zaručený bonus.

1.6 Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil v průběhu příslušného období, bude zaručený bonus za toto období vyplacen jen v případě, že jeho výše, vypočtená podle předchozích odstavců, bude minimálně 500 Kč.

2. ZARUČENÝ BONUS SE NEPOSKYTUJE, JESTLIŽE:

2.1 Zaměstnanec nesplnil podmínku nepřetržitého trvání pracovního poměru alespoň 3 měsíce (viz bod 1.4).

2.2 Zaměstnanci byla dána výpověď podle ZP § 52 písm. g) nebo byl zrušen pracovní poměr podle ZP § 55 odst. 1.

2.3 Zaměstnanec neomluveně zameškal pracovní dobu v rozsahu 7,5 a více hodin, neomluvená zameškání kratších částí směn se sčítají.

2.3.1 Výplatu zaručeného bonusu vylučují neomluvené absence pro první platbu 2020 od 1. 11. 2019 do 30. 4. 2020 a pro druhou platbu 2020 od 1. 11. 2019 do 31. 10. 2020.

2.3.2 Výplatu zaručeného bonusu vylučují neomluvené absence pro první platbu 2021 od 1. 11. 2020 do 30. 4. 2021 a pro druhou platbu 2021 od 1. 11. 2020 do 31. 10. 2021.

3. SPLATNOST ZARUČENÉHO BONUSU

3.1 První platba 2020 bude vyplacena v termínu vyúčtování mzdy za měsíc květen 2020, tzn. v červnovém výplatním termínu.

Druhá platba 2020 bude vyplacena v termínu vyúčtování mzdy za měsíc listopad 2020, tzn. v prosincovém výplatním termínu.

3.2 První platba 2021 bude vyplacena v termínu vyúčtování mzdy za měsíc květen 2021, tzn. v červnovém výplatním termínu.

Druhá platba 2021 bude vyplacena v termínu vyúčtování mzdy za měsíc listopad 2021, tzn. v prosincovém výplatním termínu.