

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Odborovou organizací Galena

IČO: 265 24 511, se sídlem Ostravská 305/29, Komárov, 747 70 Opava

a

Nezávislími Odbory Teva Czech Industries

IČO: 014 58 108, se sídlem Ostravská 305/29, Komárov, 747 70 Opava

(dále jen společně „**odborové organizace**“)

a

společností Teva Czech Industries s.r.o.

IČO: 267 85 323, se sídlem Ostravská 305/29, Komárov, 747 70 Opava

(dále jen „**Společnost**“, popřípadě „**zaměstnavatel**“)

(dále společně jako „**smluvní strany**“)

OBSAH:

Část 1: Úvodní ustanovení

Část 2: Závazky smluvních stran

- A. Společné závazky obou stran
- B. Zaměstnavatel se zavazuje
- C. Závazky odborových organizací

Část 3: Spolupráce mezi smluvními stranami

- A. Právo na projednání
- B. Právo na informace
- C. Společné ustanovení
- D. Spolurozhodování

Část 4: Péče o pracovní prostředí; BOZP

- A. Péče o pracovní prostředí a zajištění BOZP
- B. Kontrola dodržování pravidel BOZP odborovými organizacemi
- C. Pracovní úrazy

Část 5: Pracovněprávní problematika

- A. Pracovněprávní nároky
- B. Zaměstnanost
- C. Zvýšení nároků zaměstnanců na pracovní volno

Část 6: Sociální oblast

- A. Stravování
- B. Péče o zdraví
- C. Systém benefitů
- D. Dary a sociální výpomoci
- E. Rekreační chaty Karlov

Část 7: Mzdová oblast

- A. Základní mzda
- B. Roční bonus

Část 8: Mzdové příplatky a splatnost mzdy

- A. Mzdové příplatky
- B. Splatnost mzdy

Část 9: Závěrečná ustanovení

- 1) Výše uvedené smluvní strany prohlašují, že spolu dne 18. 11. 2020 uzavřely Kolektivní smlouvu, kterou změnily dodatkem č. 1 ze dne 10. 3. 2021, dodatkem č. 2 ze dne 8. 10. 2021, dodatkem č. 3 ze dne 6. 1. 2022 a dále dodatkem č. 4 ze dne 3. 11. 2022 (dále jen „**Původní kolektivní smlouva**“).
- 2) Tato Kolektivní smlouva v plném rozsahu ruší a nahrazuje Původní kolektivní smlouvu, uzavřenou mezi výše uvedenými smluvními stranami. Pro odstranění jakýkoli pochybností se smluvní strany výslovně dohodly, že s účinností od 1. 1. 2024 Kolektivní smlouva v níže uvedeném znění v plném rozsahu nahrazuje Původní kolektivní smlouvu a stává se jedinou platnou Kolektivní smlouvou uzavřenou mezi smluvními stranami, přičemž Kolektivní smlouva má včetně výše uvedené úvodní strany s identifikací smluvních stran a včetně Obsahu následující znění:

ČÁST 1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- 1) Tato kolektivní smlouva je uzavřena ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, v souladu s ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „**zákoník práce**“ nebo popř. „**ZP**“).
- 2) Smluvní strany této kolektivní smlouvy touto kolektivní smlouvou deklarují:
 - a) dodržovat a respektovat hodnoty korporace Teva: integrita, respekt, spolupráce, dokonalost a vedoucí postavení,
 - b) konstruktivně utvářet a udržovat vzájemné vztahy založené na důvěře a spolupráci mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a oběma odborovými organizacemi,
 - c) zdůrazňují svou společnou odpovědnost za další rozvoj a zachování trvale udržitelného objemu zaměstnanosti a výrobních kompetencí v opavském závodu,
 - d) ochranu a podporu zdraví, jakožto jednoho z pilířů sociální a bezpečnostní politiky společnosti a zároveň společného zájmu zaměstnavatele, zaměstnanců a odborových organizací.
- 3) Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.
- 4) Úprava práv a povinností podle této kolektivní smlouvy se vztahuje na:
 - všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli;
 - smluvní strany;a to po celou dobu účinnosti této kolektivní smlouvy.

Na zaměstnance pracující na dohody mimo pracovní poměr se tato kolektivní smlouva vztahuje pouze, pokud tato kolektivní smlouva výslovně stanoví.
- 5) Vzhledem k tomu, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, smluvní strany tímto výslovně potvrzují, že zaměstnavatel je povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím. Za jednotlivého zaměstnance však v pracovněprávních vztazích jedná ta odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.
- 6) Odborové organizace prohlašují, že pravidelně zveřejňují a aktualizují počty svých členů na vlastních webových stránkách. Pokud by webové stránky nefungovaly nebo výše uvedené

informace nebyly řádně zveřejněny nebo aktualizovány, jsou odborové organizace na výzvu povinny je zaměstnavateli písemně sdělit, a to do 5 dnů od písemné výzvy zaměstnavatele.

- 7) V případě, že zaměstnavatel neví, která odborová organizace zastupuje konkrétního zaměstnance, bude zaměstnavatel plnit své zákonné povinnosti, zejména povinnost informační a projednací vůči všem odborovým organizacím stejně, a to včetně individuálních práv zaměstnanců, pokud zaměstnanec písemně nesdělí zaměstnavateli jinak.

ČÁST 2. ZÁVAZKY SMLUVNÍCH STRAN

A. Společné závazky obou stran:

- 1) Vzájemně respektovat postavení a pravomoci svých orgánů při realizaci pracovněprávních vztahů vyplývajících z platných právních předpisů a z této kolektivní smlouvy.
- 2) Provést kontrolu plnění závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy, a to do konce měsíce července příslušného roku a v první polovině prosince příslušného roku na společném zasedání zástupců vedení Společnosti a odborových organizací.

B. Zaměstnavatel se zavazuje:

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat své povinnosti v oblasti informování, projednání a spolurozhodování v souladu s touto kolektivní smlouvou a příslušnými ustanoveními ZP.
- 2) Zaměstnavatel vytvoří odborovým organizacím na svůj náklad a podle svých provozních možností podmínky pro řádný výkon jejich činnosti jako zástupců zaměstnanců. Zajištěním řádných podmínek pro výkon činnosti odborových organizací se výhradně rozumí:
 - Poskytnutí jedné místnosti každé odborové organizaci min. o rozměru 12 m² vybavené mobilním telefonem včetně SIM karty, přenosným počítačem (notebook) s připojením na internet a intranet, tiskárnou, stoly, židlemi v areálu Zaměstnavatele pro každou z odborových organizací pro zajištění jejich nezbytné provozní činnosti a hradit náklady na jejich opravy a provoz. Zaměstnavatel nebude kontrolovat výpis ze SIM karty, pokud nepřekročí náklady měsíčního paušálu, který činí 1000,- Kč. Zároveň se Zaměstnavatel zavazuje, že nezablokuje telefonní číslo bez předchozího souhlasu odborové organizace. Pokud odborová organizace nevyužije SIM kartu nabízenou zaměstnavatelem, je oprávněna využívat vlastní SIM kartu. V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje, že jedenkrát ročně proplatí odborové organizaci náklady na provoz mobilního telefonu, a to až do výše 1000 Kč měsíčně, na základě doložených dokladů od příslušného operátora poskytujícího SIM kartu odborové organizaci.
 - Poskytnutí zasedací místnosti ve školicím středisku, za účelem konání členských schůzí, konferencí a jiné odborové činnosti, za podmínky, že odborové organizace společně nebo jednotlivě požádají o poskytnutí místnosti nejméně 14 kalendářních dnů před plánovanou členskou schůzí/konferencí/jinou odborovou činností tak, aby zaměstnavatel měl dostatek času zajistit vhodnou místnost. Pokud by odborové organizace požadovaly výše uvedenou zasedací místnost v odpoledních hodinách, od 15 hodiny dále, je výše uvedená 14denní lhůta zkrácena na 7 kalendářních dnů. Možnost využívat zasedacích místností v areálu zaměstnavatele lze jen po předchozí dohodě s příslušným vedoucím střediska a

za předpokladu, že touto činností nedojde k omezení zaměstnanců, kteří chtějí čerpat v tu dobu přestávku v práci, a nebude zasahovat do pracovní doby zaměstnanců.

- Zajištění nástěnky o rozměru minimálně 80 x 80 cm pro každou odborovou organizaci, kde budou odborové organizace moci informovat zaměstnance o své činnosti – tyto nástěnky si mohou odborové organizace umístit u vrátnice číslo 1 a číslo 2.
 - Zajištění prostoru pro komunikaci se zaměstnanci na interních stránkách firmy (Tevanet). Zaměstnavatel se zavazuje, že pro odborové organizace uvolní prostor na internetových stránkách společnosti (Tevanet) od 1. 1. 2018. Odkaz na poskytnutý prostor na výše uvedených stránkách bude umístěn přímo na úvodní obrazovce Tevanetu, a to tak, aby byl viditelný ihned po otevření úvodní stránky Tevanetu. Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude upravovat nebo doplňovat informace, které budou odborové organizace uveřejňovat na (prostřednictvím) Tevanetu. Zaměstnavatel se zavazuje aktualizovat obsah poskytnutého prostoru na Tevanetu každé dva (2) pracovní dny (od pondělí do pátku). V případě, že by zveřejňovaná informace mohla přímo způsobit škodu/újmou – Společnosti nebo korporaci, jejíž je součástí, zprávu zaměstnavatel dočasně nezveřejní a vedení zaměstnavatele ihned (do 24 hodin poté, co obdrželo požadavek na nezveřejnění, svolá eskalační schůzku mezi vedením zaměstnavatele a odborových organizací k řešení dané problematiky. Takovéto opatření je považováno za výjimečné a zaměstnavatel je nezamýšlí využívat často – přesto mohou nastat situace, kdy by informace mohla být v rozporu i se zákonem a zaměstnavatel jako provozovatel netu by pak byla za šíření předmětné informace právně odpovědný. Tímto postupem zveřejnění zaměstnavatel nezakazuje, ale spíše se bude jednat o vyjasnění mezi stranami.
 - Používání pracovního emailu zaměstnavatele odborovými organizacemi je upraveno v Opatření jednatelů o interní komunikaci s účinností od 1. 1. 2018, které si strany v části týkající se komunikace odborových organizací vzájemně odsouhlasily. Případné úpravy těchto pravidel v části týkající se komunikace odborových organizací se stávají pro odborové organizace závaznými až poté, co s jejich obsahem odborové organizace vyjádří výslovný souhlas.
- 3) Uskutečnit v kalendářním roce jednu nebo více akcí pro všechny zaměstnance s nákladem minimálně 200.000 Kč. Odborové organizace budou přizvány k organizaci společného projektu. Náklady spojené s touto aktivitou pro zaměstnance, budou plně hrazeny zaměstnavatelem.
- 4) Umožnit činnost funkcionářů a pověřených členů odborových organizací v prostorách zaměstnavatele při plnění odborových úkolů (šetření pracovních úrazů a nemocí z povolání, např. prověrky BOZP, projednávání a získávání podnětů do návrhu kolektivní smlouvy, účast na schůzi se zaměstnanci zaměstnavatele, výkon dalších práv odborových organizací zaručených ZP nebo touto kolektivní smlouvou), a to za podmínky dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrany obchodního tajemství a nenarušení provozu zaměstnavatele.
- 5) Bezúplatně srážet ze mzdy zaměstnance, který je členem odborových organizací a který k tomu dal souhlas na základě dohody o srážkách ze mzdy, členské příspěvky zaměstnance za členství v odborové organizaci. Sražené částky převede zaměstnavatel najednou na bankovní účet té odborové organizace, již je daný zaměstnanec členem, a to vždy ve výplatním termínu zaměstnavatele za měsíc předcházející.

- 6) Po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy uvolnit jednoho zaměstnance v plném rozsahu (100 % pracovní doby) k výkonu funkce předsedy/jednatele každé z odborových organizací. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, kterým jim vyplácí náhradu mzdy v plném rozsahu – tzn. 5 pracovních dnů týdně. Zaměstnanci uvolněnému pro výkon odborové činnosti náleží všechny benefity, dovolená jako řádnému zaměstnanci zaměstnavatele. Doba takového uvolnění se považuje za odpracovanou dobu. Tomuto uvolněnému zaměstnanci pro výkon funkce předsedy/jednatele každé z odborových organizací bude vyplácena mzda ve výši předpokládaného výdělku, za který smluvní strany považují pro účely této kolektivní smlouvy základní smluvní mzdu navyšovanou o průměrné navýšení mzdy zaměstnanců zaměstnavatele v daném období. Výplata ročního bonusu pro uvolněného funkcionáře bude ve výši odpovídající průměru všech bonusů dle obchodních jednotek ve třídách 5 – 11.
- 7) Během zasedání Evropské rady zaměstnanců, zaměstnavatel poskytne vždy na svůj náklad tlumočníka, pokud nebude zástupce schopen dostatečné komunikace v anglickém jazyce.
- 8) Uhradit nebo zprostředkovat a uhradit uvolněným funkcionářům a členům Evropské rady zaměstnanců Teva na jejich žádost školení pro rozvoj komunikačních, prezentačních nebo vyjednávacích dovedností při úhradě v maximální výši 10.000 Kč ročně pro každou odborovou organizaci – školení bude vybráno zaměstnavatelem. Zaměstnavatel rovněž uhradí náklady přímo poskytovateli školení.
- 9) Zajistit prohloubení kvalifikace nebo případnou rekvalifikaci dlouhodobě uvolněného odborového funkcionáře po skončení výkonu funkce v odborech, umožňující jeho další odpovídající pracovní zařazení ve Společnosti.
- 10) Poskytnout ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) ZP zaměstnancům krátkodobé pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu jiné odborové činnosti např. účasti na schůzi, konferenci nebo sjezdu, přičemž platí, že kromě výjimek stanovených ZP není povoleno konání odborových aktivit v pracovní době.
Za účelem zajištění provozu zaměstnavatele je zaměstnanec povinen požádat o poskytnutí krátkodobého pracovního volna na dobu nezbytně nutnou písemně svého nadřízeného alespoň 14 kalendářních dnů předem. Zaměstnavatel je oprávněn v případě, kdy je dán naléhavý důvod, který musí být řešen bez zbytečného odkladu, zaměstnanci pracovní volno neudělit.
- 11) Poskytnout ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. c) ZP zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školení pořádaném odborovými organizacemi v rozsahu nejvíce 5 pracovních dnů v kalendářním roce, a to za následujících podmínek:
- odborové organizace jsou povinny zaměstnavateli oznámit písemně program a termín konání jednotlivého školení alespoň 10 pracovních dní předem;
 - školení se nebude účastnit více než 5 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele nebo 20 % z jednotlivého útvaru zaměstnavatele;
 - školení nebudou bránit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, kdy by účast zaměstnanců na školení představovala narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele. O takovýchto provozních důvodech bude zaměstnavatel odborové organizace informovat písemně bez zbytečného odkladu po jejich zjištění.

C. Závazky odborových organizací

- 1) Odborové organizace se budou podílet a přispívat k řádnému fungování zaměstnavatele a k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci za předpokladu, že budou plněna ustanovení této kolektivní smlouvy a právních předpisů, zejména vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů.
- 2) Odborové organizace, v rámci svých možností, budou podporovat a iniciovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům zaměstnavatele umožňujícím udržení a vytváření dalších pracovních příležitostí.
- 3) Odborové organizace budou organizovat a vykonávat svou činnost tak, aby bylo dosaženo plnění ustanovení této kolektivní smlouvy, pracovněprávních předpisů a pravidel BOZP.
- 4) Odborové organizace se zavazují vynaložit úsilí k tomu, aby nebylo porušováno ustanovení § 106 ZP upravující práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti BOZP, zejména jeho odst. 4 písm. e), které stanoví povinnost pro zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a nekouřit v celém areálu zaměstnavatele.
- 5) Odborové organizace budou spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik ve smyslu ustanovení § 108 odst. 4 zákoníku práce formou účasti zástupce odborových organizací při tvorbě příslušných vnitropodnikových dokumentů.
- 6) Odborové organizace budou působit proti přímé i nepřímé diskriminaci a činit opatření ke zvýšení informovanosti o této problematice na pracovištích zaměstnavatele tak, aby byly nápomocny úsilí zaměstnavatele vytvářet pracovní prostředí, v němž rovné postavení mužů a žen a zákaz přímé i nepřímé diskriminace je plně respektováno.
- 7) Odborové organizace se zavazují garantovat povinnosti členů svých orgánů zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením povinnosti mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. V případě porušení této povinnosti vyvodí zaměstnavatel patřičné důsledky, včetně možného ukončení pracovního poměru se zaměstnancem a uplatnění nároku na náhradu škody. Tato povinnost členů orgánů odborových organizací trvá i po skončení výkonu jejich funkce.
- 8) Každá z odborových organizací je povinna předat zaměstnavateli jmenný seznam členů jejího orgánu a jí pověřených osob oprávněných zastupovat odborovou organizaci navenek a které může zaměstnavatel v případě potřeby kontaktovat. O jakékoliv změně v tomto seznamu jsou odborové organizace povinny zaměstnavatele písemně informovat bez zbytečného odkladu, v maximální lhůtě 5 pracovních dnů.
- 9) Odborové organizace se budou účastnit prostřednictvím svých zástupců schůzek organizovaných zaměstnavatelem za účelem informování, projednání, plnění jiných povinností vyplývajících ze ZP nebo této kolektivní smlouvy nebo řešení aktuálních problémů ve Společnosti.
- 10) Odborové organizace budou součástí krizového štábu ustanoveného z důvodu ohrožení života a zdraví zaměstnanců Společnosti za účelem informování odborových organizací o aktuální situaci ve Společnosti a k zajištění případné součinnosti, vyplýne-li tato potřeba z okolností.



ČÁST 3. SPOLUPRÁCE MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

A. Právo na projednání

- 1) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovými organizacemi záležitosti uvedené v tomto článku kolektivní smlouvy. Pokud je k předmětu projednávání vypracován písemný materiál, je zaměstnavatel povinen předložit jej odborovým organizacím nejméně 1 týden před termínem projednávání (s výjimkou části 3 čl. A. odst. 3 písm. o) níže). V případě, že písemný materiál vypracován není, předloží zaměstnavatel odborovým organizacím v téže lhůtě potřebné informace proto, aby odborové organizace mohly přijmout k dané záležitosti kvalifikované stanovisko. Odborové organizace mají právo obdržet od zaměstnavatele na své stanovisko odůvodněnou odpověď.
- 2) S výjimkou části 3 čl. A. odst. 3 písm. o) této kolektivní smlouvy níže, je zaměstnavatel povinen informovat odborové organizace o termínu projednání specifických témat, které nesnesou odkladu do pravidelného jednání podle části 3 čl. C. odst. 1) této kolektivní smlouvy nejméně 10 pracovních dní před termínem projednávání.
- 3) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovými organizacemi:
 - a) **ekonomickou situaci zaměstnavatele,**
Po odsouhlasení, tzn. po schválení výroční zprávy obsahující auditovanou účetní závěrku, zaměstnavatel projedná nejpozději do 30 kalendářních dnů s odborovými organizacemi závěry v ní uvedené a jejich praktický dopad na hospodaření zaměstnavatele v následujícím hospodářském roce.
 - b) **množství práce a pracovní tempo,**
Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi, jaké množství práce má zaměstnanec za směnu vykonat a rychlost, v jaké má práci vykonat, a to na základě délky směny, náročnosti práce a fyzických a duševních možností zaměstnanců. Na základě nařízení krajské hygienické stanice provést měření svalové zátěže u vybraných pozic.
 - c) **změny organizace práce,**
Zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi změny v pracovních postupech a organizaci práce, k nimž dojde v důsledku změn výrobních technologií používaných zaměstnavatelem.
 - d) **systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,**
Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi způsob hodnocení výkonnosti zaměstnanců pracujících na administrativních a výrobních pozicích a systém pro zařazování pracovních pozic do tarifních stupňů. Detaily hodnocení jsou pak obsaženy ve směrnících zaměstnavatele a budou proto projednávány pouze v případě změny těchto směrnic.
 - e) **systém školení a vzdělávání zaměstnanců,**
Zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi opatření, jejichž cílem je udržování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců.
 - f) **opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,**
Zaměstnavatel v rámci svých provozních podmínek předem projedná s odborovými organizacemi úpravy pracovní doby a pracovní náplně vyjmenovaných skupin zaměstnanců se specifickými pracovními podmínkami.

- g) **další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,**
Zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi opatření, která se budou týkat aspoň 60 % dotčených zaměstnanců zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o vnitřní předpisy vydávané zaměstnavatelem a další opatření, která mají vliv na zaměstnance, jako je zřízení/zrušení parkoviště pro zaměstnance, dopravy do zaměstnání organizované zaměstnavatelem, změny v zajištění stravování zaměstnanců během jednotlivých směn, změny ve vymezení prostor pro převlékání a odkládání osobních věcí, zřízení/zrušení kuřárny, zřízení/zrušení prostor, ve kterých zaměstnanci mohou trávit přestávky v práci a další obdobná opatření., Avšak s výjimkou technickoorganizačních opatření (nap. označení médií, rozvody vody atd.), které není povinen zaměstnavatel s odborovými organizacemi projednávat.
- h) **pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,**
Společně se svou ekonomickou situací zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi očekávaný vývoj výroby v následujícím hospodářském roce a jeho předpokládané dopady na zaměstnanost.
- i) **zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP,**
Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi organizační změny a další opatření, které budou mít významný vliv na počet zaměstnanců zaměstnavatele nebo jejich strukturu. Významným vlivem se rozumí snížení či zvýšení počtu zaměstnanců alespoň o 40. Zaměstnavatel je dále povinen s odborovými organizacemi projednat otázky uvedené v § 62 a to v souladu s tímto paragrafem s ohledem na počet zaměstnanců v tomto paragrafu definovaným.
- j) **nejnovější stav a struktura zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele,**
Společně se svou ekonomickou situací zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi aktuální počet zaměstnanců, strukturu jimi vykonávaných pozic podle jejich zařazení mezi administrativní či výrobní pozice a očekávaný vývoj zaměstnanosti a struktury zaměstnanců v následujícím hospodářském roce.
- k) **základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,**
Za základní pracovní podmínky smluvní strany považují otázky týkající se délky směn a změny pracovního režimu, kategorie rizikovitosti práce a zdravotní rizika práce, kterým jsou zaměstnanci vystaveni, a to vše za podmínky, že se týkají 80 % všech zaměstnanců zaměstnavatele.
- l) **záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 295 a ZP,**
V případě ustavení evropské rady zaměstnanců u zaměstnavatele budou mezi zaměstnavatelem a evropskou radou zaměstnanců dohodnuta pravidla pro propojení národního a mezinárodního informování a projednání. Pokud se tato pravidla nepodaří dohodnout, je zaměstnavatel povinen projednat na národní i mezinárodní úrovni ta opatření, která by mohla mít výrazný dopad do organizace práce nebo smluvních vztahů, které mohou mít dopad na zaměstnanost nebo postavení zaměstnavatele na trhu nebo v koncernu jehož je součástí.
- m) **opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,**
Zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi úpravu doby začátku a konce směn, délku směn, pravidla pro nařízení práce přesčas, práce ve dnech pracovního

klidu a práce v noci a jejich dopady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci za předpokladu, že se tato opatření dotknou alespoň 80 % zaměstnanců zaměstnavatele.

- n) na žádost zaměstnance jeho stížnost vůči zaměstnavateli na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,**

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací, která daného zaměstnance zastupuje, na žádost zaměstnance jeho stížnost na porušování nebo upírání práv zaručených zákonem, vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo touto kolektivní smlouvou a/nebo diskriminaci ze strany zaměstnavatele nebo ostatních zaměstnanců.

- o) všechny případy výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,**

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi důvody, pro které byla zaměstnanci dána výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. O výpovědi nebo okamžitém zrušení je zaměstnavatel povinen informovat obě odborové organizace a toto projednat s tou odborovou organizací, která zaměstnance zastupuje dle jeho uvážení.

Pro projednání těchto případů se uplatní zvláštní procedura – projednání proběhne do jednoho pracovního dne od chvíle, kdy zaměstnavatel oznámí zástupci odborové organizace jednání zaměstnance, které zaměstnavatel hodnotí jako zvlášť hrubé porušení povinností.

Aby byla zajištěna možnost v každém okamžiku projednat vážné případy výpovědi nebo okamžitého zrušení, každá z odborových organizací se zavazuje oznámit zaměstnavateli telefonní číslo a emailovou adresu, na které může kdykoli případy zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnanců odborové organizaci oznámit.

- p) pravidelný termín výplaty mzdy,**

Ode dne podpisu této kolektivní smlouvy je výplatním termínem zaměstnavatele nejpozději 15. den v měsíci. Každou změnu pravidelného výplatního termínu je zaměstnavatel povinen projednat s odborovými organizacemi 30 dní předem.

- q) výši náhrady škody požadované po zaměstnanci s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000,- Kč,**

Při projednávání výše škody, kterou bude zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, je nutné přihlídnout k důvodům, které vedly ke způsobení škody zaměstnancem, skutečné výši škody (např. skutečné ceny poškozeného majetku zaměstnavatele) a k míře zavinění zaměstnance.

- r) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů,**

V souvislosti s přechodem práv a povinností budou s odborovými organizacemi projednány otázky upravené v § 339 ZP.

- s) náhradu škody zaměstnanci z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,**

- t) otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi všechna opatření, jejichž cílem je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a která se dotknou alespoň 80 % zaměstnanců zaměstnavatele a další opatření podle § 108 odst. 2 ZP.

B. Právo na informace

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

- 2) Požádají-li odborové organizace o doplnění či vysvětlení informace podané písemnou formou, je zaměstnavatel povinen toto doplnění či vysvětlení odborovým organizacím ve lhůtě 14 kalendářních dnů od doručení poskytnout, a to opět v písemné formě.
- 3) Nad rámec informací poskytnutých v rámci projednávání podle předchozího odstavce této kolektivní smlouvy mají odborové organizace právo na informace o:
- a) **vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,**
Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím každoročně k 31.1. přehled celkových mzdových prostředků bez mezd managementu (členů statutárních orgánů zaměstnavatele) vyplacených za předchozí kalendářní rok. Tento přehled bude obsahovat rozlišení celkové částky vyplacené zaměstnancům na základní mzdu, na příplatky vyplácené podle zákoníku práce a na bonusy přiznané zaměstnavatelem. Uvedený přehled bude obsahovat také výši průměrné mzdy u zaměstnavatele. Odborové organizace nemají právo na informace o výši mzdy nebo jejich jednotlivých složek konkrétních jmenovitě určených zaměstnanců.
 - b) **ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele,**
Zaměstnavatel každoročně předloží odborovým organizacím výroční zprávu obsahující auditovanou účetní závěrku, a to do 1měsíce od jejího schválení.
 - c) **činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejími důsledky na životní prostředí a jeho ekologická opatření,**
Zaměstnavatel každoročně předloží odborovým organizacím zprávu obsahující souhrn hlavních činností vykonávaných zaměstnavatelem v předchozím kalendářním roce (za hlavní činnosti jsou považovány takové, které mají alespoň 50 % podíl na celkových příjmech zaměstnavatele), stručné shrnutí dopadů těchto činností na životní prostředí a plán na rozvoj těchto činností v dalším roce. Zaměstnavatel v této zprávě také shrne ekologická opatření, která přijal nebo která plánuje přijmout za účelem snížení dopadů své činnosti na životní prostředí. Tato zpráva bude předkládána odborovým organizacím vždy k 31. 1. každého roku.
 - d) **právním postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osoba oprávněná jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele,**
Zaměstnavatel bude odborové organizace předem informovat o provedení všech změn, které se povinně zapisují do obchodního rejstříku.
 - e) **základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,**
Zaměstnavatel bude odborové organizace předem informovat o změnách v délce směn, pracovního režimu, kategorii rizikovitosti práce v jednotlivých provozech zaměstnavatele a o výsledcích měření a zhodnocení rizikových vlivů.
 - f) **opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,**
Zaměstnavatel předloží odborovým organizacím každoročně k 31.1. zprávu obsahující údaje o tom, jakými opatřeními zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. O každém novém opatření, jehož cílem bude zajištění rovného zacházení a zákaz diskriminace bude zaměstnavatel odborové organizace předem informovat. V době podpisu této kolektivní smlouvy jsou oběma stranám předmětná opatření známa, zaměstnavatel bude odborové organizace informovat v případě vydávání nových opatření a/nebo změně těch stávajících.
 - g) **nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou,**
Strany se dohodly, že zaměstnavatel bude svoji povinnost informovat odborové organizace o volných pracovních místech na dobu neurčitou pro zaměstnance a plnit vyvěšením těchto pracovních míst na intranetu zaměstnavatele Společně s informací o

volné pozici zaměstnavatel vyvěsí také informaci o kvalifikačních požadavcích a předpokladech pro výkon dané pozice.

- h) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu v rozsahu §§ 101 – 106 a § 108 ZP a zvláštního zákona,**

Zaměstnavatel předloží odborovým organizacím každoročně k 30. 1. zprávu o plnění svých povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za předcházející kalendářní rok, jejíž součástí bude také informace o vývoji absenční i neabsenční pracovní úrazovosti, poraněních a nemocích z povolání.

- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP,**

V případě ustavení evropské rady zaměstnanců u zaměstnavatele budou mezi zaměstnavatelem a evropskou radou zaměstnanců dohodnuta pravidla pro propojení národního a mezinárodního informování a projednání. Pokud se tato pravidla nepodaří dohodnout, je zaměstnavatel povinen poskytovat na národní i mezinárodní úrovni ty informace, které by mohly mít výrazný dopad do organizace práce nebo smluvních vztahů, které mohou mít dopad na zaměstnanost nebo postavení zaměstnavatele na trhu nebo v koncernu jehož je součástí.

- j) určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace o tom, kteří zaměstnanci byli zaměstnavatelem určení k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců v případech vzniku mimořádných událostí u zaměstnavatele, a to bez zbytečného odkladu po jejich určení.

- k) výběr a zajišťování pracovně-lékařské péče,**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace o tom, se kterým poskytovatelem pracovnělékařských služeb má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu, o vypsání výběrového řízení na výběr nového poskytovatele pracovnělékařských služeb a o uzavření smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb s novým poskytovatelem.

- l) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik,**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace o určení odborné osoby k prevenci rizik podle § 9 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, a to bez zbytečného odkladu po určení takové osoby.

- m) dalších záležitostech, které mohou podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci,**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborové organizace o práci s novými nebezpečnými chemikáliemi a materiály, novými stroji, vzniku nových rizik v prostorách zaměstnavatele, o zavedení nových bezpečnějších technologií a o odstranění rizikových faktorů na pracovišti.

- n) nově sjednaných pracovních poměrech, včetně označení, zda se jedná o pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou, pokud se jedná o pracovní smlouvu na dobu určitou, jaké je délka trvání pracovního poměru a pracovních poměrech ukončených min. 1x měsíčně – nejdříve však do 15 následujícího měsíce,**

- o) zaměstnavatel bude informovat odborové organizace nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi o údajích uvedených v § 62 odst. 2 ZP – o hromadném propouštění,**

- p) přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,**

Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli o údajích uvedených v § 339 odst. 1 ZP.

- q) **dohodách o pracovní činnosti, pokud budou sjednány na polovinu týdenní pracovní doby,**
- r) **o procentu agenturních zaměstnanců dočasně přidělených k zaměstnavateli v příslušném měsíci – vždy do 15. dne následujícího kalendářního měsíce,**
- s) **čtvrtletně o objemu práce přesčas a její potřeby.**

C. Společné ustanovení

Zaměstnavatel a odborové organizace se dohodli, že za účelem zajištění řádného a pravidelného informování a projednání podle této KS budou mezi stranami probíhat pravidelné schůzky (dále jen „Schůzky“). První Schůzka proběhne dne 26. 1. 2018. Na každé Schůzce bude vždy dohodnut termín Schůzky následující. Smluvní strany se budou snažit dohodnout termín následující Schůzky tak, aby se konala vždy 1x za kalendářní měsíc. Smluvní strany si vždy ze Schůzky pořídí zápis.

D. Spolurozhodování

- 1) Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, kdy se k platnosti právních jednání zaměstnavatele vyžaduje předchozí souhlas odborových organizací, popř. dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.
- 2) Zaměstnavatel a odborové organizace uzavřou dohodu v následujících případech:
 - a) **při vymezení prací, u kterých jsou dány vážné provozní důvody nebo jejichž zvláštní povaha neumožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnanci vykonávajícími tyto práce uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou,**
Obsahem této dohody je vymezení vážných provozních důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce odůvodňujících zvláštní úpravu pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a další náležitosti uvedené v § 39 odst. 4 ZP. Tato dohoda musí být uzavřena písemně.
 - b) **při organizaci každoroční prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,**
Obsahem této dohody je termín konání prověrky BOZP podle § 108 odst. 5 ZP. Tato dohoda musí být uzavřena písemně.
 - c) **při určení výše náhrady mzdy v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách,**
Minimální výše dohodnuté náhrady mzdy musí činit alespoň 80 % průměrného výdělku. Tato dohoda musí být uzavřena písemně.
 - d) **při určení čerpání dovolené,**
Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům termín celozávodní odstávky do 31. ledna každého roku – s tím, že zároveň sdělí, kterých zaměstnanců se tato celozávodní odstávka nebude týkat. Celozávodní odstávka není hromadným čerpáním dovolené, netýká se celého zaměstnavatele. Přesný rozpis čerpání dovolené bude stanoven formou individuálních dohod se zaměstnanci s ohledem na jejich rodinné aktivity.
- 3) Odborové organizace jsou povinny vyjádřit své stanovisko k návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody ve lhůtě 14 dnů ode dne jeho písemného doručení zaměstnavatelem.
- 4) Zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas odborových organizací k následujícím jednáním:
 - a) **skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který je zaměstnán**

u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,

Souhlas se skončením pracovního poměru dává ta odborová organizace, v jejímž orgánu je nebo byl zaměstnanec členem. Obsahem žádosti o tento souhlas je jméno a pracovní pozice člena orgánu a důvod pro ukončení jeho pracovního poměru. V případě, že odborová organizace neodmítne udělit souhlas ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení této žádosti, zaměstnavatel to bude v souladu s § 61 odst. 2 ZP považovat za udělení souhlasu. Tento souhlas musí být udělen písemně.

b) vydání písemného rozvrhu čerpání dovolených,

Rozvrh čerpání dovolené vypracuje zaměstnavatel ve spolupráci se zaměstnanci a v souladu s pravidly uvedenými v § 217 a n. ZP. Tento souhlas musí být udělen písemně – případné odmítnutí jsou povinny odborové organizace detailně zdůvodnit, aby zaměstnavatel mohl přijmout opravná opatření.

c) vydávání a změny pracovního řádu,

Pracovní řád a jeho změny vypracuje zaměstnavatel v souladu s § 306 ZP. Tento souhlas musí být udělen písemně.

d) vydávání a změny opatření jednatelů „Profesní rozvoj zaměstnanců a systém mezd“,

Zaměstnavatel se zavazuje vydat nebo změnit opatření jednatelů „Profesní rozvoj zaměstnanců a systém mezd“ až po řádném projednání s odborovými organizacemi (u částí, které Zaměstnavateli nařizuje korporace a nemohou být Zaměstnavatelem měněny) a po písemném schválení odborovými organizacemi (u částí, které Zaměstnavateli nenařizuje korporace, a mohou být Zaměstnavatelem měněny).

e) Opatření jednatelů týkající se interní komunikace – část týkající se komunikace odborových organizací

Zaměstnavatel se zavazuje změnit opatření jednatelů týkající se interní komunikace - OJ\TCI\LZ\162 v části týkající se komunikace odborových organizací pouze po předchozím písemném souhlasu ze strany odborových organizací.

- 5) Není-li výše uvedena jiná lhůta, jsou odborové organizace povinny vyjádřit své stanovisko k žádosti zaměstnavatele o souhlas s výše uvedenými jednáními ve lhůtě 14 dnů ode dne jejího doručení zaměstnavatelem.

ČÁST 4.
PÉČE O PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ; BOZP

A. Péče o pracovní prostředí a zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel je povinen:
 - a) Vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
 - b) Zabezpečit dodržování mikroklimatických a hygienických podmínek dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, na každém pracovišti Společnosti.
 - c) Na návrh poskytovatele pracovnělékařských služeb vycházející z podnětu odborových organizací nebo zaměstnanců zajistit měření, popř. expertízy za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu, pokud má podezření, že došlo ke změně pracovních podmínek, které negativně ovlivňují nebo by mohly ovlivnit zdraví zaměstnanců. Tyto výsledky budou zveřejňovány zaměstnavatelem na interních webových stránkách firmy (Tevanetu).
 - d) Vyhledávat a odstraňovat rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Spolupracovat s odborovými organizacemi v prevenci rizik ve smyslu příslušných ustanovení ZP. Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout technická, organizační a jiná opatření k jejich snížení s termínem realizace. Zabezpečovat dodržování právních a ostatních bezpečnostních předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázi a zajišťovat, aby nedocházelo k porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.
 - e) Provádět minimálně jednou ročně komplexní prověrky pracovišť za účasti zástupců odborových organizací a poskytovatele pracovně lékařských služeb a přijímat opatření k odstranění zjištěných závad ve stanovených termínech. Účast poskytovatele pracovně lékařských služeb je nutná v případě pracovišť s výskytem nebezpečných chemických látek kategorie T+ a HAPI látek kategorií 4. a vyšších a dále v případech stanovených právními předpisy.
 - f) Poskytnout možnost odborovým organizacím účastnit se kontrol pracovišť s poskytovatelem pracovně lékařských služeb, kde se vyskytují nebezpečné chemické látky kategorie T+ a HAPI látky kategorií 4. a vyšších a dále v případech stanovených právními předpisy.
 - g) Zorganizovat pololetně schůzku zástupců zaměstnavatele, odborových organizací a poskytovatele pracovně lékařských služeb k problematice zdravotních rizik pracovního prostředí včetně postupu zřizování chráněných prostor pro dekontaminaci OOPP a dalších bezpečnostních prvků chránících zaměstnance u pracovišť s výskytem nebezpečných chemických látek kategorie T+ a HAPI látek kategorií 4. a vyšších ve smyslu ustanovení § 57 odst. 1 písm. d) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Součástí programu bude projednání aktuálního seznamu HAPI látek s PEL nižším než 10 µg/m³.
 - h) Poskytnout delegovaným zástupcům odborových organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za účelem účasti na výše uvedených prověrkách.
 - i) Pravidelně kontrolovat pracoviště s výskytem prokázaných i podezřelých chemických karcinogenů a pracoviště s procesy s rizikem chemické karcinogenity, ověřovat zdravotní způsobilost zaměstnanců.
 - j) Zabezpečovat měření chemických i fyzikálních škodlivin v pracovním prostředí v souladu s platnými hygienickými předpisy anebo požadavky příslušného orgánu státní správy.

- k) Na příslušných pracovištích poskytovat zaměstnancům odpovídající osobní ochranné pracovní prostředky, umožnit zaměstnancům výběr vhodného typu OOPP odzkoušením schválených vzorků.
 - l) Vytvářet a aktualizovat podnikovou databázi o užívaných nebezpečných chemických látkách včetně údajů o jejich vlastnostech s ohledem na možnost ohrožení zdraví zaměstnanců a umožnit zaměstnancům získat kdykoliv informace o rizicích, spojených s jejich prací. V případě pracovního úrazu neprodleně poskytnout tuto informaci ošetřujícímu lékaři.
 - m) Podle potřeby (při změně výrobního programu pracoviště apod.), ve spolupráci s odborovými organizacemi aktualizovat „Seznam pracovišť a pracovních pozic, které mají nárok na příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí“ a poskytnout odborovým organizacím seznam zpracovávaných vyráběných nebezpečných chemických látek s PEL pod $10 \mu\text{g}\cdot\text{m}^{-3}$. Aktuální seznam je zveřejněn na interních webových stránkách zaměstnavatele (TevaNet) (Teva Czech-Opava > Divize a oddělení > BOZP a ochrana životního prostředí > Hygiena práce > Související dokumenty).
 - n) Průběžně, v součinnosti s odborovými organizacemi, kontrolovat plnění úkolů a dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany zaměstnanci firem, které působí v areálu a v objektech Společnosti.
 - o) Vyhodnotit všechny nově zpracovávané suroviny, nově vyráběné substance a přípravky a jejich meziprodukty z hlediska charakteru biologicky aktivních látek s vysokou účinností (látky HAPI) a bude realizovat organizační a technická opatření pro snížení zdravotních rizik při práci s těmito látkami.
- 2) Další povinnosti:
- a) Zaměstnanci jsou povinni podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
 - b) Odborové organizace budou s podporou zaměstnavatele zabezpečovat výchovu svých funkcionářů působících u zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel zabezpečí každoroční školení funkcionářů působících u zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nad rámec základního školení zaměstnanců v oblasti BOZP.
 - c) Odborové organizace budou podporovat úsilí zaměstnavatele o to, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci za maximálního dodržování hygienických, bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, tj. spolupůsobit na úseku prevence.

B. Kontrola dodržování pravidel BOZP odborovými organizacemi

- 1) Odborové organizace jsou oprávněny kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů u Zaměstnavatele a dodržování povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 322 ZP.
- 2) Kontrolou podle předchozího odstavce této kolektivní smlouvy se rozumí, že zaměstnavatel předloží kontrolní skupině sestavené odborovými organizacemi všechny podklady nutné pro provedení kontroly a zprostředkuje možnost vstupu do kontrolovaných prostor zaměstnavatele. Z tohoto důvodu budou odborové organizace zaměstnavatele písemně informovat vždy nejméně s 15denním předstihem o plánované kontrole. Odborové organizace se zavazují tyto plánované kontroly neprovádět vícekrát než 4x za kalendářní rok

a maximálně 1x za kalendářní měsíc. Z důvodu zajištění přítomnosti odpovědných zaměstnanců a přístupu k potřebným dokumentům nebudou plánované kontroly prováděny v sobotu, v neděli nebo ve státní svátek.

- 3) Omezení provádění kontrol podle předchozího odstavce neplatí na případy, kdy odborové organizace budou mít k provedení kontroly důvod zvlášť hodný zřetele, se kterým zaměstnavatele seznámí (stížnost ze strany zaměstnance na porušování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

C. Pracovní úrazy

- 1) V případě vzniku pracovního úrazu bude zaměstnavatel postupovat v souladu s § 105 ZP a nařízením vlády č. 201/2010 Sb.
- 2) Vyšetřování příčin pracovního úrazu provede zaměstnavatel za účasti zástupců odborových organizací. Za tímto účelem je zaměstnavatel povinen neprodleně informovat odborové organizace o vzniku pracovního úrazu. Odborové organizace jsou povinny do 1 pracovního dne od obdržení informace o vzniku pracovního úrazu pověřit své zástupce, kteří se budou vyšetřování pracovního úrazu účastnit a v téže lhůtě oznámit jejich jména zaměstnavateli. Na základě dohody odborových organizací může být ustanoven pouze jeden společný zástupce.
- 3) Škodu, která zaměstnanci vznikne v důsledku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo v případě úmrtí zaměstnance z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání odškodní zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce a prostřednictvím zákonné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ pracovního úrazu/nemoci z povolání, a to v souladu účinnými platnými právními předpisy.
- 4) Nad rámec náhrady utrpěné škody na zdraví vyplacené zaměstnanci v souladu se ZP se zaměstnavatel zavazuje poskytovat jednorázové odškodnění až do výše 40.000 Kč při vzniku pracovního úrazu, kdy poškození zdraví zaměstnance vyžaduje hospitalizaci delší než 5 dní. Výše částky bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.
- 5) Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu za podmínky, že příčinou pracovního úrazu nebylo zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancem nebo opilost či zneužití jiných návykových látek zaměstnancem, poskytne Společnost pozůstalým vedle zákonné povinnosti jednorázový příspěvek do celkové výše **400.000 Kč, minimálně však 100.000 Kč**. O výši příspěvku a osobě/osobám, kterým bude vyplacen, rozhodne zaměstnavatel dle okolností konkrétního případu. Příspěvek může být vyplacen pouze manželovi/manželce/partnerovi/partnerce zaměstnance, jeho dětem a/nebo rodičům.
- 6) Zaměstnavatel projedná bez zbytečného odkladu (za ten se nepovažuje řešení pracovního úrazu/nemoci z povolání zákonnou pojišťovnou, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ vzniku pracovního úrazu/nemoci z povolání) s odborovou organizací, která zastupuje zraněného/nemocného zaměstnance a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody na zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

ČÁST 5. PRACOVNĚPRÁVNÍ PROBLEMATIKA

A. Pracovněprávní nároky:

- 1) Základní týdenní pracovní doba činí 37,5 hodin týdně bez snížení mzdy. Do délky pracovní doby není započtena v souladu se zákoníkem práce přestávka na jídlo a oddech.
- 2) Úprava rozvržení pracovní doby včetně uplatňování pružné pracovní doby se řídí příslušným vnitřním předpisem Společnosti.
- 3) Celková výměra dovolené činí 5 týdnů v příslušném kalendářním roce. Ačkoli čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, zaměstnanec má nárok čerpat 10 dnů dovolené na základě své žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.
- 4) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok tehdy, když je to pro poškozeného výhodnější.
- 5) Poskytování cestovních náhrad zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí příslušným vnitřním předpisem.
- 6) Případné výhrady zaměstnance k obsahu vytýkácího dopisu budou vyřešeny do 1 měsíce po jejich uplatnění. Zaměstnavatel na žádost zaměstnance umožní zástupcům odborových organizací účast na řešení vytýkácího dopisu.
- 7) Rozsah nařízené přesčasové práce u jednotlivého zaměstnance nepřesáhne 8 hodin v týdnu a 150 hodin v kalendářním roce. Do počtu nejvýše přípustné práce přesčas nebudou zahrnuty práce přesčas, za které bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní volno.
- 8) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 9) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 10) Pokud bude pracovní cesta trvat déle než 18 hodin bez přerušení z důvodu na straně zaměstnance, je zaměstnanec oprávněn po jejím skončení mít alespoň 8 hodinový nepřetržitý odpočinek. Pokud by se tento nepřetržitý odpočinek překrýval s plánovanou směnou zaměstnance, má zaměstnanec, po dobu takového překryvu, právo na překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy. Při pracovní cestě, kdy došlo k přechodu časového pásma v rozsahu 6 a více hodin, se zaměstnanci při jeho návratu poskytne nepřetržitý odpočinek v rozsahu minimálně 11 hodin. Pokud by se tento nepřetržitý odpočinek překrýval s plánovanou směnou zaměstnance, má zaměstnanec, po dobu takového překryvu, právo na překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy.
- 11) Za dobu strávenou na pracovní cestě v průběhu soboty, neděle nebo státních svátků, pokud tento čas není výkonem práce, zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, jehož pracovními dny jsou pondělí až pátek, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu

času stráveného na pracovní cestě ve výše uvedených dnech, maximálně však v rozsahu 7,5 hod. za jednu pracovní cestu.

Za dobu strávenou na pracovní cestě v průběhu dnů pracovního klidu, pokud tento čas není výkonem práce, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, jenž vykonává práci v nepřetržitém pracovním režimu ve 12-ti hodinových směnách, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu času stráveného na pracovní cestě ve výše uvedených dnech, maximálně však v rozsahu 11 hod. za jednu pracovní cestu.

B. Zaměstnanost

- 1) Převádění a přeložení zaměstnanců na jinou práci bude s nimi projednáno nejpozději 2 týdny před účinností převedení/přeložení.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance o volných pracovních pozicích minimálně ve stejném časovém období, kdy jsou tyto pozice zveřejněny externě. Pokud bude zaměstnanec na volnou pozici vybrán jako nejvhodnější kandidát, nebude mu zaměstnavatel bránit ve změně pracovního místa.
- 3) Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro další vzdělávání a osobní rozvoj zaměstnanců, které budou stanoveny v příslušném vnitřním předpisu zaměstnavatele.
- 4) Pokud zaměstnavatel hodlá z organizačních důvodů ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který je ve Společnosti zaměstnán déle než 15 let, případně hodlá ukončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který pozbude - vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle posudku závodního lékaře, nebo rozhodnutí orgánu státní správy, nebo sociálního zabezpečení - dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci, zaměstnavatel a odborové organizace se při projednání takové výpovědi podle části 3 čl. A. odst. 3 písm. o) této kolektivní smlouvy zaměří na možnosti minimalizace negativních dopadů této situace na zaměstnance.
- 5) V případě rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí z důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši a za následujících podmínek:

PRAVIDLA PRO VYPLÁCENÍ Odstupného při ukončení pracovního poměru:

- a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

Doba trvání pracovního poměru *	Celkové odstupné v násobcích průměrného výdělku (odstupné dle § 67 ZP je součástí celkového odstupného)
Méně než 1 rok	3
Od 1 roku do 2 let	4
Od 2 let do 4 let	6
Od 4 let do 10 let	7
Od 10 let do 20 let	9
Od 20 let do 25 let	10
Nad 25 let	11

- b) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

Doba trvání pracovního poměru*	Celkové odstupné v násobcích průměrného výdělku (odstupné dle § 67 ZP je součástí celkového odstupného)
Méně než 1 rok	1
Od 1 roku do 2 let	2
Od 2 let do 4 let	3
Od 4 let do 10 let	4
Od 10 let do 20 let	6
Od 20 let do 25 let	7
Nad 25 let	8

*Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 8 měsíců. V případě, že došlo ke zpětnému přechodu práv a povinností zaměstnanců k zaměstnavateli od původně přejímajícího subjektu (tzv. insourcing), započítává se do doby trvání pracovního poměru i předchozí pracovní poměr těchto zaměstnanců u zaměstnavatele, přičemž pracovní poměr u původně přejímajícího subjektu se do této doby nezapočítává.

Pro účely přiznání odstupného zvýšeného nad rámec minimálního odstupného stanoveného v § 67 ZP se do doby trvání pracovního poměru se nezapočítává rodičovská dovolená, neplacené pracovní volno, základní nebo náhradní vojenská služba. Případné

výjimky v započítání doby trvání pracovního poměru budou řešeny na žádost smluvních stran nebo zaměstnance.

- c) Zaměstnanci, kteří dovrší v roce rozvázání pracovního poměru z uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP věku 3 a méně let před vznikem nároku na přiznání starobního důchodu, obdrží příslušné odstupné zvýšené o 1 průměrný výdělek.
 - d) V případě rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů ve smyslu ustanovení § 52 písm. d) ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši 12násobku průměrného výdělku a současně zaměstnavatel projedná s odborovou organizací, která zaměstnance zastupuje, možnost navýšení tohoto odstupného.
- 6) V případě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, pokud nebyl zaměstnanec převeden na jinou práci.
- 7) Je-li příčinou jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Smluvní strany se dohodly, že v takových případech činí výše poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, minimálně 80 % průměrného výdělku. O příčinách a rozsahu tohoto opatření včetně seznamu dotčených zaměstnanců budou odborové organizace předem informovány.
- 8) Společnost (zastoupena příslušným vedoucím pracovníkem, popř. mistrem) může po vzájemné dohodě dopravit zaměstnance do zaměstnání v případě, že jim bude nařízena práce přesčas ve dnech pracovního klidu a tito zaměstnanci nebudou mít možnost k dopravě do zaměstnání využít přednostně prostředky veřejné hromadné dopravy, či jinou formu dopravy.

C. Zvýšení nároku zaměstnanců na pracovní volno

- 1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v níže uvedených případech, v délce trvání:
- a) Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do speciální internátní školy, účast na zákonných školeních spojených s povinností pěstounů:
 - jen jednomu z rodinných příslušníků na dobu nejvýše 10 pracovních dnů v kalendářním roce.
 - b) Úmrtí rodinného příslušníka (manžela/manželky, druha/družky, dítěte, rodiče, sourozence, rodiče manžela/manželky a rodiče druha/družky):
 - na 3 pracovní dny a na 1 další pracovní den k účasti na pohřbu těchto osob a na 1 další pracovní den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
 - c) Úmrtí tety, strýce, prarodiče nebo prarodiče manžela/manželky/druha/družky:
 - Na 1 pracovní den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec pohřeb těchto osob obstarává.
 - d) Odstraňování následků živelných katastrof nebo obdobných událostí, znemožňujících užívání vlastního domu nebo bytu:
 - na základě žádosti zaměstnance na dobu nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce.
 - e) Akutní a neodkladné vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, které není ve smluvním vztahu ke zdravotnické pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil:



- na nezbytně nutnou dobu.
 - f) Odběr krve nebo krevní plazmy:
 - na 1 pracovní den, a to i v případě neuskutečnění odběru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance.
 - g) Účast na prověrkách bezpečnosti práce, účast na operativním projednávání problematiky bezpečnosti práce, účast na kolektivním vyjednávání a kontrole plnění kolektivní smlouvy, účast na projednávání problematiky pracovněprávní dle právních norem a kolektivní smlouvy, účast na odborných školeních a seminářích:
 - pověřeným členům odborových organizací na dobu nezbytně nutnou.
 - h) Doprovod dítěte do první třídy v první školní den:
 - jen jednomu z rodinných příslušníků na 1 pracovní den.
 - i) Narození dítěte manželce/družce – účast při porodu, návrat manželky/družky z porodnice:
 - na 1 pracovní den při porodu,
 - při narození dítěte – v případě muže čerpajícího volno po narození dítěte (otcovskou poporodní péčí) zaměstnavatel tomuto zaměstnanci dorovná za dny, kdy mu byla v rámci dvou týdnů, kdy čerpal otcovskou poporodní péčí, naplánovaná zaměstnavatelem směna, obdržanou dávku otcovské poporodní péče do 100% průměrného výdělku, a to za splnění podmínek dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.
 - j) Volno na zotavenou jako opatření proti šíření infekčních a jiných onemocnění a v případě jiné zdravotní indispozice zaměstnance:

v rozsahu nejvýše 3 pracovních dnů v kalendářním roce po ukončení zkušební doby. Zaměstnanec je povinen o čerpání tohoto volna požádat nadřízeného prokazatelně (telefonicky, SMS, emailem) před plánovaným začátkem směny, na kterou nenastoupí. Nadřízený může čerpání tohoto volna z vážných provozních důvodů zamítnout. Pokud zaměstnanec neobdrží od nadřízeného předchozí souhlas, není oprávněn začít čerpat pracovní volno na zotavenou.
 - k) Stěhování:
 - na 1 pracovní den po předchozím souhlasu přímého nadřízeného pracovníka.
- 2) Nad rámec výše uvedených nároků poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno v případech a za podmínek stanovených zákoníkem práce a dalšími právními předpisy, zejména nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

ČÁST 6. SOCIÁLNÍ OBLAST

A. Stravování

- 1) Společnost umožní závodní stravování svým zaměstnancům. Zaměstnanci mají možnost stravování v prostorách Společnosti.
- 2) Příspěvek Společnosti k ceně jednoho hlavního jídla v závodní jídelně pro zaměstnance činí **82,- Kč** pro 8hodinové směny, pro 12hodinové směny příspěvek Společnosti k ceně jednoho hlavního jídla v závodní kantýně pro zaměstnance činí **105,- Kč**, oboje za pracovní den, ve kterém zaměstnanec odpracuje na pracovišti zaměstnavatele alespoň 3 hodiny a současně zaměstnanci nevznikne nárok na cestovní náhrady. Dojde-li v době platnosti Kolektivní smlouvy ke zvýšení ceny jídla ze strany provozovatele jídelny v areálu Společnosti, zahájí smluvní strany jednání o zvýšení příspěvku Společnosti.
- 3) Společnost umožňuje svým zaměstnancům stravování na všech směnách. Stravování se poskytuje:
 - a) Zaměstnancům v pracovním poměru a s místem výkonu práce v sídle Společnosti – Ostravská 29, Opava - Komárov, a to v jídelně v objektech č. 96 a 881.
 - b) Zaměstnancům v pracovním poměru a s místem výkonu práce jiným než v sídle Společnosti, a to v restauračním zařízení, příp. v zařízení společného stravování v místě výkonu práce.
- 4) V případě práce přesčas zaměstnance v rozsahu překračujícím čtyři hodiny ihned následujících po jeho pracovní směně dle pravidelného rozpisu jeho směn poskytne zaměstnavatel tomuto zaměstnanci příspěvek Společnosti k ceně jednoho hlavního jídla v závodní kantýně v celkové výši **105,- Kč**.
- 5) Společnost poskytne v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům při výkonu práce na dálku (dále jen „home office“) peněžitý příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál) ve výši **82,- Kč** za pracovní den (tj. za směnu), ve kterém zaměstnanec odpracuje v režimu home office alespoň 3 hodiny a současně zaměstnanci v tento den nevznikne nárok na stravné poskytované při pracovní cestě. Zároveň platí, že v tento den zaměstnanci nevznikne nárok na žádný jiný příspěvek na stravování, jak jsou uvedeny v ustanovení odst. 2 a 4 tohoto čl. A. Stravování. Příspěvek na stravování bude zaměstnanci vyplacen v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na tento příspěvek, a to v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy u zaměstnavatele.
- 6) Společnost poskytne příspěvek na stravování zaměstnancům s místem výkonu práce v Českých Budějovicích a v Praze, a to ve výši a dle podmínek uvedených v odst. 5 tohoto čl. A. Stravování.

B. Péče o zdraví

- 1) Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům nadstandardní preventivní a léčebnou péči poskytovanou praktickými lékaři, a to v Opavě-Komárově v prostorách Společnosti a v Českých Budějovicích v prostorách lékaře, který je smluvně vázán. O rozsahu nadstandardní preventivní péče, lékařích, u kterých ji zaměstnanci mohou využít, a podmínkách, za kterých ji zaměstnanci mohou využít, bude zaměstnavatel zaměstnance informovat prostřednictvím Tevanetu.

- 2) Společnost zajistí a uhradí provádění vstupních, výstupních, mimořádných a periodických zdravotních prohlídek.
- 3) Společnost zajistí a uhradí vakcinaci proti klíšťové encefalitidě a hepatitidě u vybraných zaměstnanců, kteří jsou tomuto nebezpečí vystaveni.

C. Systém benefitů

- 1) Společnost poskytuje zaměstnancům systém benefitů „Cafeteria“ za podmínek stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele - OJ/TCI/LZ/144 v platném znění.
- 2) Systém benefitů dle OJ/TCI/LZ/144 v platném znění se týká všech zaměstnanců Společnosti a je ve výši 17.000 Kč za kalendářní rok/zaměstnanec v pracovním poměru, popřípadě poměrná částka, pokud zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní rok, flexibilně převoditelný dle výše uvedeného vnitřního předpisu zaměstnavatele.

D. Dary a sociální výpomoci

- 1) V případě vzniku sociálně tíživé situace může Společnost poskytnout zaměstnanci příspěvek sociální výpomoci. O přiznání příspěvku a jeho výši rozhoduje ředitel divize pro lidské zdroje společně s ředitelem/manažerem příslušné divize/útvaru, do kterého je zaměstnanec organizačně zařazen.
- 2) Zaměstnanci, případně bývalému zaměstnanci, který pobírá plný nebo částečný invalidní důchod následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při práci ve Společnosti, bude poskytnut příspěvek na rekreaci ve výši **5.000,- Kč/rok**.
- 3) Společnost poskytne finanční dar zaměstnancům v závislosti na odpracované době ve Společnosti včetně jejích právních předchůdců:
 - a) při pracovním výročí 10 let obdrží zaměstnanec **15.000,- Kč**,
 - b) za každých dalších 5 let odpracovaných ve Společnosti obdrží zaměstnanec dar v částce zvýšené o **3.000,- Kč** oproti předchozímu daru.

Dar přísluší zaměstnanci, který je v pracovním poměru ke Společnosti v době dosažení nároku. Pro účely tohoto ustanovení se pro určení celkové délky odpracované doby sčítají všechny pracovní poměry zaměstnance u zaměstnavatele, přičemž předchozí pracovní poměry se započítávají jen za předpokladu, že byly rozvázány dohodou nebo výpovědí dle ustanovení § 52 a) – c) zákoníku práce, nebo že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, přičemž pracovní poměr u přejímajícího zaměstnavatele se do této doby započítává jen za podmínky, že zaměstnanec souvisle pracoval (měl souvislý pracovní poměr) u přejímajícího zaměstnavatele, případně zaměstnavatelů, a následně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahu tohoto zaměstnance zpětně ke Společnosti. Pokud zaměstnanci po započtení délky odpracované doby u převádějícího zaměstnavatele vznikl nárok na vyplacení finančního daru při pracovním výročí v době trvání pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele, vyplatí Společnost zaměstnanci pouze finanční dar odpovídající pracovnímu výročí, které naposledy vzniklo v době trvání pracovního poměru u převádějícího zaměstnavatele před zpětným převodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu tohoto zaměstnance ke Společnosti.

Do délky odpracované doby se dále nezapočítává doba, po kterou trvají nebo trvaly překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu.

- 4) Při skončení pracovního poměru v souvislosti s prvním odchodem do starobního, předčasného, příp. invalidního důchodu, poskytne Společnost zaměstnancům finanční dar podle délky odpracované doby ve Společnosti včetně jejích právních předchůdců:
- a) do 5 odpracovaných let obdrží zaměstnanec **20.000,- Kč**,
 - b) za každý další rok odpracovaný ve Společnosti se tato částka zvýší o **1.000,- Kč**.
- Pro účely tohoto ustanovení se pro určení celkové délky odpracované doby sčítají všechny pracovní poměry zaměstnance u zaměstnavatele, přičemž předchozí pracovní poměry jen za předpokladu, že byly rozvázány dohodou nebo výpovědí dle ustanovení § 52 a) – c) zákoníku práce, nebo že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby určité, nebo že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, přičemž pracovní poměr u přejímajícího zaměstnavatele se do této doby započítává jen za podmínky, že zaměstnanec souvisle pracoval (měl souvislý pracovní poměr) u přejímajícího zaměstnavatele, případně zaměstnavatelů, a následně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahu tohoto zaměstnance zpětně ke Společnosti. Do délky odpracované doby se dále nezapočítává doba, po kterou trvají nebo trvaly překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu. Zaměstnanci nevzniká právo na vyplacení daru dle tohoto odstavce v případě, že v době splnění podmínek pro přiznání starobního nebo předčasného důchodu z důchodového pojištění došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce nebo v případech, kdy byl pracovní poměr okamžitě zrušen.
- 5) Při úmrtí zaměstnance bude vyplacena nezaopatřeným dětem, které žijí se zaměstnancem ve společné domácnosti, nebo bylo rozhodnuto, že zaměstnanec bude o dítě pečovat ve střídavé péči, částka ve výši **75.000,- Kč** na každé nezaopatřené dítě. Nezaopatřenost dítěte se pro účely této kolektivní smlouvy posuzuje podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, s výjimkou ustanovení § 20 odst. 6.
- 6) Dary a sociální výpomoci budou vyplaceny nejpozději v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele, následujícím po vzniku/přiznání nároku.
- 7) Ocenění bezplatných dárců krve nebo jiných krevních derivátů při dosažení 40. tého odběru a každého dalšího ocenění Červeným křížem – zaměstnanec obdrží finanční dar ve výši **5.000,- Kč** do benefitního systému Cafeteria. Oceněn zaměstnavatelem bude také 200. odběr, který však není oceněn ze strany Českého červeného kříže. Tento nárok se dokládá průkazkou dárce krve s vyznačeným počtem odběrů, případně potvrzením z příslušné transfúzní stanice.

E. Rekreační – chaty Karlov

Společnost provozuje a vlastní rekreační a vzdělávací zařízení Karlov, které má zaměstnanec právo využívat za podmínek stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele - OJ/TCI/LZ/144 v platném znění.



ČÁST 7. MZDOVÁ OBLAST

Podrobnosti týkající se základních mezd, bonusů a měsíčních odměn jsou uvedeny ve vnitřním předpise zaměstnavatele, jehož vydání nebo změny budou s odborovými organizacemi předem projednávány.

Složky odměňování:

- základní mzda,
- roční bonus,
- měsíční odměny.

A. Základní mzda

Základní mzdou se rozumí individuální smluvní mzda sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní smlouvě s ohledem na vykonávanou pozici.

- a) S účinností od 1. 4. 2024 proběhne navýšení základních smluvních mezd zaměstnanců v celkové výši **8 %** objemu smluvních mezd. Navýšení smluvních mezd proběhne v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele, a to na základě individuálního hodnocení zaměstnance a doporučeného mzdového rozpětí, na základě odbornosti nebo získání nových dovedností zaměstnanců nebo povýšení.
- b) Zaměstnavatel současně garantuje minimální navýšení smluvních mezd ve výši **800,- Kč** pro všechny zaměstnance ve stupních 5 – 11 bez ohledu na úroveň hodnocení pracovního výkonu a dále dle pravidel vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Minimální hranice měsíční smluvní mzdy platné od 1. 4. 2024 pro příslušný stupeň pracovního zařazení jsou uvedeny v tabulce níže:

Pracovní stupeň	Minimální hranice měsíční smluvní mzdy (Kč)
5.	24 700 Kč
6.	27 000 Kč
7.	29 400 Kč
8.	31 900 Kč
9.	35 700 Kč
10.	39 900 Kč
11.	46 500 Kč

B. Roční bonus

Roční bonus pro zaměstnance ve stupních 5 - 11 je stanoven ve výši 7 % celkového objemu smluvních mezd. Smluvní strany se dohodly, že roční bonus pro zaměstnance ve stupních 5 - 11 bude za rok 2025 a dále činit 9 % celkového objemu smluvních mezd.

Roční bonus je vyplácen jednou ročně, a to v březnové mzdě následujícího roku. Kritéria pro výpočet ročního bonusu a vzorec výpočtu ročních bonusů budou zveřejněny nejpozději k 1. 4. pro příslušný rok a tato kritéria a vzorec výpočtů již nebude možné pro příslušný rok měnit. Kritéria i přesný vzorec výpočtu budou uvedeny v Opatření jednatelů OJ\TCI\LZ\161 Roční bonus v platné verzi, které bude aktualizováno bez zbytečného odkladu ihned po oznámení kritérií a vzorce.

C. Měsíční odměny

Měsíční odměny mohou být vyplaceny zaměstnancům v definovaném pracovním zařazení v případě mimořádného výkonu, aktivity nebo přínosu zaměstnance v uplynulém měsíci.

Kritéria pro přiznání Měsíční odměny včetně způsobu jejího vyplácení budou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele – Opatření jednatelů.

ČÁST 8. MZDOVÉ PŘÍPLATKY A SPLATNOST MZDY

A. Mzdové příplatky

1) Mzdové příplatky za práci v odpolední směně.

Za práci v odpolední směně konanou na pracovišti s pracovním režimem dvousměnným nebo třisměnným v době mezi 14.00 a 22.00 hodinou přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši **5,50 Kč. (netýká se zaměstnanců v nepřetržitém provozu)**

Příplatek je poskytován také při přeřazení zaměstnance do 2 nebo 3směnného provozu a následném výkonu práce v odpolední směně.

Mzdová zvýhodnění za práci v odpolední směně a za práci v noci se neposkytují:

- a) pokud jde o práci přesčas,
- b) při napracovávání poskytnutého pracovního volna, za které zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy.

2) Mzdové příplatky za práci v nepřetržitém provozu.

Za práci v nepřetržitém režimu náleží zaměstnanci příplatek ve výši **12,- Kč** za každou celou odpracovanou hodinu. Tento příplatek je sjednán a kalkulován s přihlédnutím k případné práci v noci – tzn., že zaměstnanci pracující v noci mají příplatek za práci v noci v tomto příplatku již zahrnut.

3) Mzdové příplatky za zaškolování nového zaměstnance.

Pokud zaměstnanec zaškoluje nového zaměstnance, případně zaškoluje zaměstnance na nový druh práce na novém pracovišti, náleží mu příplatek ve výši **12 Kč za 1 hodinu zaškolování.**

4) Mzdové příplatky za zastupování dočasně nepřítomného zaměstnance.

Zastupuje-li zaměstnanec podle rozhodnutí zaměstnavatele dočasně nepřítomného nadřízeného zaměstnance v plném rozsahu jeho činnosti, obdrží příplatek nejvýše ve výši **15 %** své základní smluvní mzdy. Nárok na příplatek může zaměstnavatel přiznat od 1. dne zastupování a trvá až do dne, kdy se nepřítomný zaměstnanec vrátí zpět do zaměstnání nebo jej z rozhodnutí zaměstnavatele začne zastupovat jiný zaměstnanec.

Výše uvedené zastupování (dále jen „**Pověření**“) musí být provedeno vedoucím příslušného úseku (divize) písemnou formou po dohodě s personálním ředitelem neprodleně poté, co z okolností vyplyne tato potřeba. Písemné potvrzení o tomto Pověření předá příslušný vedoucí oddělení personálních služeb k založení do osobního spisu.

Příslušný vedoucí předá současně personálnímu oddělení písemný příkaz k proplacení příplatku, který musí obsahovat odkaz na příslušné Pověření a stručné zhodnocení výkonu práce zastupujícího zaměstnance. Vedoucí je oprávněn zkrátit příplatek až do plné výše, úměrně kvantitě i kvalitě zastupování.

Příplatek lze poskytnout i při Pověření ve vyšším pracovním stupni, není-li tato funkce dočasně obsazená.

Příplatek se neposkytuje zaměstnanci, u něhož zastupování je součástí jeho pracovních povinností vyplývajících z popisu práce zaměstnance.

Trvá-li zastupování déle než jeden rok, bude mzda zastupujícího zaměstnance trvale přehodnocena s ohledem na rozšířenou pracovní náplň.

5) Příplatek za práci s použitím ochranných pracovních prostředků (OOPP).

Seznam pracovišť a pracovních pozic, které mají nárok na příplatek za používání OOPP je umístěn na intranetu zaměstnavatele. Seznam rovněž obsahuje seznam pozic se ztíženým pracovním prostředím. Práce ve ztíženém pracovním prostředí je práce v prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění (nezbytné používání OOPP). Konkrétně se jedná o pracovní pozice zařazené do kategorie 4 dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. V seznamu jsou tyto pracovní pozice označeny červeným písmem.

Při používání čtvrtmasy (respirátoru), mušlových či zátkových chráničů sluchu, ochranných pracovních rukavic nebo brýlí během práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek za **každou započatou hodinu ve výši 8,- Kč**.

Při používání polomasky, obličejové masky, obličejového štítu, ochranné kukly, ochranné přilby během práce ve ztíženém pracovním prostředí nebo třívrstvého hasičského záchranného obleku přísluší zaměstnanci příplatek za **každou započatou hodinu ve výši 12,- Kč**.

Zaměstnanci přísluší příplatek za diskomfort spojený s nutností dekontaminace v kombinovaném airlocku s mlhovou sprchou při jakémkoli přerušení či skončení **práce ve výši 12,- Kč za každou odpracovanou hodinu** na pracovišti, jež výše uvedenou dekontaminaci vyžaduje. Příspěvek náleží jen zaměstnanci, který na takovém pracovišti odpracuje alespoň polovinu stanovené směny.

Při používání oblečení TYVEK či celoobličejové masky během práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek za každou započatou hodinu **ve výši 24,- Kč**.

Při současném používání více druhů výše uvedených osobních ochranných pracovních prostředků se příplatky nesčítají a v tomto případě se poskytuje pouze příplatek ve vyšší výši s výjimkou příplatku za diskomfort spojený s dekontaminací. O přiznání příplatku rozhoduje přímý nadřízený zaměstnanec, který vede vlastní evidenci hodin odpracovaných zaměstnancem při práci ve ztíženém pracovním prostředí. V případě porušení používat předepsané OOPP ztrácí zaměstnanec právo na příplatek, a to za celou odpracovanou směnu, pokud se neprokáže jinak.

Při používání těsně přiléhajících OOPP (celoobličejová maska, polomaska, čtvrtmaska/respirátor) musí být zaměstnanec hladce oholen (tj. tak, aby nedocházelo k netěsnosti používaného OOPP). V opačném případě je porušena těsnící funkce OOPP. Zaměstnanec, který není hladce oholen a je povinen při práci používat těsně přiléhající OOPP (tj. respirátor, polomaska, celoobličejová maska), musí používat k ochraně dýchacích cest OOPP s přetlakem vzduchu tj. filtroventilační jednotku s kuklou. Při tomto použití zaměstnanci nenáleží příplatek za používání celoobličejové masky, ale pouze příplatek, který odpovídá použití OOPP, které je pro danou činnost zaměstnanec povinen používat (tj. respirátor nebo polomaska).

6) Příplatek za práci v noci.

Za dobu noční práce (rozumí se práce konaná v noční době mezi 22.00 a 6.00 hodinou) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a za každou odpracovanou hodinu příplatek **ve výši 10 % průměrného výdělku nejméně však 22 Kč** (netýká se zaměstnanců v nepřetržitém provozu).

7) Příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Za práci v sobotu a v neděli je stanoven příplatek ve výši 30 % průměrného výdělku zaměstnance.

8) Mzda a příplatek za práci přesčas.

Za dobu práce přesčas v jeho obvyklý pracovní den přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného výdělku, pokud s ním nebylo dohodnuto na jeho vlastní žádost poskytnutí náhradního volna bez náhrady mzdy v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Náhradní volno musí být v takovém případě poskytnuto v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, jinak přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Za dobu práce přesčas v noci a v jeho obvyklých dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek ve výši 50 % jeho průměrného výdělku, pokud s ním nebylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

9) Mzda a příplatek za práci ve svátek.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Na základě dohody se zaměstnancem poskytne zaměstnavatel příplatek k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku.

10) Příplatek za pracovní pohotovost.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci za celou hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši:

- a) 10 % jeho průměrné hodinové mzdy, jde-li o obvyklý pracovní den zaměstnance,
- b) 25 % jeho průměrné hodinové mzdy, jde-li o dny pracovního klidu a svátky.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, odměna mu za tuto dobu nepřísluší.

V případě urgentní situace, kdy je v rámci pracovní pohotovosti nutný neodkladný zásah zaměstnance v místě výkonu práce, je zaměstnanci poskytnut příspěvek na dopravu ve výši 10,- Kč/km z místa držení pracovní pohotovosti dohodnutém se zaměstnavatelem na místo výkonu práce zaměstnance a zpět.

B. Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce v následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu.

ČÁST 9. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 1) Účinnost částí 1 – 4 a části 9 této kolektivní smlouvy byla sjednána na dobu neurčitou. Účinnost částí 5, 6 a 8 je sjednána na dobu určitou do 31. 12. 2026. Účinnost části 7 je sjednána na dobu určitou do 31. 3. 2025.
- 2) Smluvní strany se zavazují, že nejméně 120 dnů před skončením účinnosti části 5-6 této kolektivní smlouvy zahájí jednání o úpravě těchto částí na další období.
- 3) Smluvní strany se zavazují, že jednání o úpravě části 7 (Mzdová oblast) na rok následující zahájí pravidelně každý rok nejpozději 1.7.
- 4) Kolektivní smlouvu nebo kteroukoliv její část samostatně je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 3 měsíce a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
- 5) Smluvní strany této kolektivní smlouvy prohlašují, že souhlasí s jejím obsahem. Kolektivní smlouva byla sepsána na základě pravdivých údajů a jejich svobodné vůle a nebyla ujednána v tísní ani za jinak jednostranně nevýhodných podmínek.
- 6) Smluvní strany se dohodly, že kolektivní smlouva může být změněna a/nebo rozšířena či zúžena na základě kolektivního vyjednávání ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění. Veškeré změny této kolektivní smlouvy lze provádět pouze prostřednictvím písemného dodatku podepsaného všemi Smluvními stranami. Smluvní strany se zavazují jednat o případných změnách a dodatcích této KS zejména v případě změny právních předpisů nebo vnitřních podmínek zaměstnavatele dotýkajících se obsahu KS, a to v souladu s § 8 odst. 5) zákona č. 2/1991 Sb.
- 7) Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s obsahem a místem uložení této kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.
- 8) V případě sporů vzniklých z neplnění závazků z této KS nebo sporů o přijetí jejích změn a dodatků se strany zavazují vyvinout veškeré úsilí k překonání rozporů vzájemným jednáním. Pokud se to nepodaří, budou Smluvní strany postupovat podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a ZP.
- 9) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve třech stejnopisech, z nichž každá ze stran obdrží po jednom.

< NÁSLEDUJE PODPISOVÁ STRANA >

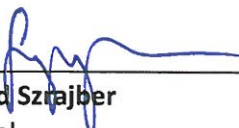
<PODPISOVÁ STRANA>

Smluvní strany prohlašují, že si tuto kolektivní smlouvu přečetly, že s jejím obsahem souhlasí a na důkaz toho k ní připojují svoje podpisy.

V Opavě – Komárově dne 12.12. 2023

V Praze dne 14.12.2023

Teva Czech Industries s.r.o.:


Richard Szrajber
jednatel


Kalinka Hristova - Metodieva
jednatel

Odborové organizace:

V Opavě – Komárově dne 12.12. 2023


Zuzana Šincl
předsedkyně, Odborová organizace Galena

V Opavě – Komárově dne 12.12. 2023


Marek Mucha
jednatel, Nezávislé Odbory Teva Czech Industries

