

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2011 - 2013

uzavřená mezi

ŠKODA TRANSPORTATION a. s.

zastoupena

předsedou představenstva Ing. Tomášem Krskem

a členem představenstva Josefem Bernardem

na straně jedné

a

ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o

zastoupena předsedou Milanem Šubrtem

a

ZO OSD Profesní odborové sekce – Odborová rada

zastoupena prezidentem Prezidia Jiřím Obítkem

a

ZO OS KOVO Depo Zličín

zastoupena předsedou Karlem Kavalírem

a

ZO OSD Motol

zastoupena předsedou Jiřím Zabloudilem

zastupujícími zaměstnanci ŠKODA TRANSPORTATION a. s.

na straně druhé

OBSAH

A. Základní ustanovení

- A.1 Všeobecná ustanovení
- A.2 Předchozí souhlas
- A.3 Právo na projednání
- A.4 Právo na informace
- A.5 Právo kontroly
- A.6 Závazky zaměstnavatele
- A.7 Závazky odborových organizací
- A.8 Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele
- A.9 Zaměstnanost, ochrana a rušení pracovních míst

B. Odměňování zaměstnanců

- B.1 Mzda
- B.2 Mzdový vývoj
- B.3 Mzdový předpis
- B.4 Informace o mzdách
- B.5 Odměny za práci při významných životních výročích a skončení pracovního poměru

C. Pracovněprávní vztahy

- C.1 Pracovní poměr
- C.2 Odstupné
- C.3 Pracovní doba
- C.4 Dovolena
- C.5 Pracovní volno
- C.6 Pracovní cesty
- C.7 Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

D. Sociální oblast

- D.1 Zdravotní péče
- D.2 Penzijní připojištění
- D.3 Stravování
- D.4 Sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance
- D.5 Ostatní sociální služby

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- E.1 Projednávání otázek BOZP
- E.2 Opatření k zajištění BOZP
- E.3 Hodnocení stavu BOZP
- E.4 Poskytování pracovního volna a úhrada nákladů na činnosti odborových organizací v oblasti BOZP

F. Závěrečná ustanovení

- Přílohy:**
- č.1 Struktura datové základny
 - č.2 Zaměstnanci, struktura mezd a vývoj výdělků u zaměstnavatele
 - č.3 Odměny za práci při významných životních výročích a skončení pracovního poměru
 - č.4 Podmínky pro práci v režimu konta pracovní doby

A. Základní ustanovení

A.1 Všeobecná ustanovení

A.1.1 Kolektivní smlouva (dále jen KS) upravuje individuální a kolektivní pracovně právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a práva a povinnosti smluvních stran. Smluvními stranami jsou: ŠKODA TRANSPORTATION a. s. (dále jen zaměstnavatel) zastoupen statutárním orgánem Ing. Tomášem Krskem, předsedou představenstva a Josefem Bernardem, členem představenstva na straně jedné a ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o. zastoupena předsedou Milanem Šubrtem, ZO OSD POSOR zastoupena prezidentem Prezidia Jiřím Obítkem a ZO OS KOVO Depo Zličín zastoupena předsedou Karlem Kavalírem a ZO OSD Motol zastoupena předsedou Jiřím Zabloudilem

(dále jen odborové organizace) na straně druhé.

A.1.2 Zaměstnavatel uznává odborové organizace ZO OS KOVO, ZO OS KOVO, ZO OSD POSOR a ZO OSD MOTOL (dále jen odborové organizace) jako partnery pro jednání při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců zaměstnavatele podle členství zaměstnanců v jednotlivých odborových organizacích. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud si tento zaměstnanec neurčí jinak.

A.1.3 Kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci budou řešeny kolektivním vyjednáváním. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí zákonem č. 2/1991 Sb. v platném znění o kolektivním vyjednáváním.

A.1.4 Smluvní strana může písemně navrhnout jednání k doplnění nebo změně kterékoliv části KS. Povinností druhé strany je o návrhu jednat bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů od doručení návrhu. Na návrh musí odpovědět písemně a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nebyly přijaty.

A.1.5. Pokud se v KS vyskytnou následující termíny, rozumí se tím:

a) **Dceřiná společnost** – dceřiná společnost společnosti ŠKODA TRANSPORTATION a. s., ve které má společnost ŠKODA TRANSPORTATION a.s. obchodní podíl alespoň 51%

b) **Společnosti ŠKODA** – pro potřeby této KS a pro nároky zaměstnanců a důchodců: společnost ŠKODA a.s. a společnosti, ve kterých měla společnost ŠKODA a.s. obchodní podíl více než 50% a/nebo společnost ŠKODA HOLDING a.s. a společnosti, ve kterých měla společnost ŠKODA HOLDING a.s. obchodní podíl více než 50% ve stavu do 31.12.2004, a/nebo společnosti ŠKODA HOLDING a.s., nebo ŠKODA INVESTMENT a.s., nebo ŠKODA TRANSPORTATION a.s. a společnosti, ve kterých měla některá z těchto společností obchodní podíl více než 50% ve stavu do 31.12.2010, a/nebo společnosti ŠKODA HOLDING a.s., nebo ŠKODA INVESTMENT a.s., nebo ŠKODA TRANSPORTATION a.s. a společnosti, ve kterých má některá z těchto společností obchodní podíl více než 50% ve stavu od 01.01.2011.

A.1.6. Pokud se v KS vyskytnou následující zkratky a slovní spojení, rozumí se jimi:

- a) ZP – zákon č. 262/2006, zákoník práce,
- b) BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- c) OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky.
- d) MP – mzdový předpis

A.2 Předchozí souhlas

Předchozím souhlasem se v širším slova smyslu pro účely této kolektivní smlouvy rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas, předchozí písemný souhlas, písemná dohoda nebo dohoda odborových organizací se zaměstnavatelem, jinak je tento právní úkon či opatření neplatné, stanoví-li tak ZP, popřípadě zvláštní zákon. Odborové organizace mají právo předchozího souhlasu ve všech záležitostech, o kterých tak výslovně stanoví zákoník práce ve svých jednotlivých ustanoveních. VZO odborových organizací mají právo dle tohoto bodu zejména v těchto případech:

A.2.1 Při vydávání pracovního řádu a jeho změně a vnitřních předpisů týkajících se pracovních vztahů.

A.2.2 Při stanovení rozvrhu čerpání dovolených, při hromadném čerpání dovolené a při určení doby čerpání dovolené jednotlivému zaměstnanci v době kratší než 14 dní přede dnem určeného nástupu, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak (§217 odst. 1) a §220 ZP).

A.2.3 Při jiných překážkách v práci – částečné nezaměstnanosti, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci (§209 odst. 2) ZP).

A.2.4 Při posouzení absence jako neomluvené §348 odst. 3) ZP.

A.2.5 Při vydávání a změnách Mzdového předpisu (dále jen MP) §305 odst. 1), 2) ZP.

A.2.6 Při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§108 odst. 5) ZP).

A.2.7 Při vydání a změnách volebního řádu pro volbu a odvolání zástupců zaměstnanců do dozorčí rady zaměstnavatele.

A.2.8 Při výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru člena odborového orgánu v době výkonu jeho funkce a v době jednoho roku po skončení výkonu funkce (§61 odst. 2) ZP).

A.3 Právo na projednání

Projednáním se podle zákona a podle tohoto bodu KS rozumí jednání pověřeného zástupce zaměstnavatele s odborovými organizacemi za účelem dosažení shody. Stanoviska se zaznamenají v zápisu o projednání, pokud se obě strany nedohodnou jinak. Projednání proběhne před vydáním rozhodnutí zaměstnavatele v předmětné věci. Zaměstnavatel musí poskytnout informace a podklady pro projednání v dostatečném časovém předstihu, neboť jsou nezbytným podkladem a předpokladem pro kvalifikované jednání.

Odborové organizace mají právo, aby s nimi zaměstnavatel projednal:

A.3.1 Záležitosti uvedené v § 280 a §287 odst. 2 ZP.

A.3.2 Zavádění a změny systému zaměstnaneckého připojištění s účastí zaměstnavatele.

A.3.3 Opatření uvedená v § 99 ZP.

A.3.4 Výši náhrady škody požadované na zaměstnanci (§262 odst. 3) ZP).

A.3.5 Způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§369 odst. 2) ZP).

A.3.6 Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance (§61 odst. 1) ZP).

A.3.7 Vydávání a změny všech vnitřních dokumentů zaměstnavatele týkajících se práv a povinností zaměstnanců, vyjma vnitřních dokumentů, u kterých mají odborové organizace zakotveno právo na předchozí souhlas dle příslušných ustanovení ZP .

A.3.8 Hromadné propouštění podle § 62 ZP.

A.4 Právo na informace

Informací se podle zákona a podle tohoto bodu KS rozumí poskytnutí potřebných informací, konzultací a dokladů odborovým organizacím zaměstnavatelem. Pokud se tyto informace týkají utajovaných skutečností v rámci ochrany státního a hospodářského tajemství nebo pokud tyto informace považuje zaměstnavatel za důvěrné v rámci ochrany obchodního tajemství, může tyto informace zaměstnavatel poskytnout jen pověřenému zástupci odborových organizací určenému pro styk s tímto druhem informací a za předpokladu, že jsou pro nakládání s těmito informacemi splněny ustanovení vnitřních norem zaměstnavatele a obecně platných zákonů.

Zaměstnavatel podá v předem sjednaných termínech odborovým organizacím zejména tyto informace:

A.4.1 O možnostech zvyšování kvalifikace a připravovaných rekvalifikačních programech pro zaměstnance, jichž by se mohlo týkat uvolňování v důsledku strukturálních, organizačních nebo racionalizačních změn.

A.4.2 O záležitostech uvedených v §279 a 287 ZP.

A.4.3 O sjednaných a ukončených pracovních poměrech a o pracovních poměrech opakovaně uzavřených na dobu určitou – čtvrtletně, v kratším termínu na žádost odborových organizací (§38 odst. 3), 61 odst. 5) ZP).

A.4.4 O vývoji mezd dle přílohy č. 1 a 2 této KS (§287 odst.1) písm. a) ZP).

A.5 Právo kontroly

Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím potřebné informace a podklady nutné pro kontrolu. Umožní kontrolujícímu orgánu za účasti zaměstnavatele vstup do prostorů, do kterých je to pro provedení kontroly nutné. Zaměstnavatel je povinen podat odborovým organizacím zprávu o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které byly podány ze strany odborové organizace.

A.5.1 Pověření členové odborových organizací mají, v dohodě se zaměstnavatelem, právo kontroly v oblasti závodního stravování v rámci ZP.

A.5.2 Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatele kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů, BOZP, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z této KS.

A.5.3 Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobních dat podle zákona č. 101/2000 Sb. v platném znění, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

A.6 Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

A.6.1 Zabránit diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou práci.

A.6.2 Poskytovat odborovým organizacím:

- a) včas informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborových organizací podle právních předpisů a této KS
- b) v rámci připomínkového řízení návrhy vnitřních organizačních norem včetně návrhů jejich změn a doplňků, které mají vztah ke spolurozhodování a projednání s odborovými organizacemi. Zaměstnavatel předá tyto návrhy v dostatečném časovém předstihu před jejich schválením, v termínu pro řádné připomínkové řízení. Doba, kterou budou mít odborové organizace k dispozici na připomínkování nebude kratší než 5 pracovních dnů.
- c) nejméně jeden výtisk všech vnitřních předpisů týkajících se pracovněprávních vztahů.
- d) písemné materiály :
 - Účetní závěrku v rozsahu výroční zprávy
 - Výtah ze Strategického plánu společnosti
 - Výtah Business plánu a jeho pololetní plnění
 - Informace o závazcích vůči státu

A.6.3 Pokud si to situace vyžádá, svolat schůzku představitelů vedení společnosti a odborových organizací, jejímž tématem bude projednávání záležitostí týkajících se práv na spolurozhodování, projednání, informace a kontrolu. Zaměstnavatel o proběhlém jednání vyhotoví zápis, který předá odborovým organizacím.

A.6.4 Respektovat právo odborových organizací zvát na jednání se zaměstnavatelem zástupce odborových svazů a odborné experty. Za účasti zaměstnavatele umožnit vstup inspektorů BOZP odborových organizací na pracoviště zaměstnavatele. Respektovat právo odborových organizací informovat své členy ústní a písemnou formou a na nástěnkách označených logem odborových organizací o odborových záležitostech a povinnost informovat všechny zaměstnance o záležitostech uvedených v §276 odst. 5 ZP, pokud tyto informace nepodléhají ochraně státního, hospodářského nebo obchodního tajemství.

A.6.5 Umožnit po vzájemné dohodě vzdělávací činnost pro funkcionáře odborových organizací .

A.6.6 Odpovědět písemně na písemné podněty odborových organizací nejpozději do 15 dnů ode dne doručení, pokud v KS není uvedeno jinak.

A.6.7 V případě neplnění této kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele sjednat příslušná opatření k nápravě a o přijatých opatřeních informovat odborové organizace do 5 pracovních dnů od přijetí takového opatření.

A.7 Závazky odborových organizací

Odborové organizace se zavazují:

A.7.1 Podílet se a přispívat k zajištění sociálního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

A.7.2 Dbát o dodržování ustanovení ZP a ostatních pracovněprávních předpisů včetně platných mzdových předpisů a právních předpisů o BOZP a o zaměstnanosti, stejně tak interních předpisů o BOZP. Svoji činností ovlivňovat zaměstnance v tomto smyslu.

A.7.3 Zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových organizací k řešení záležitostí společného zájmu.

A.7.4 Konat schůzovou činnost odborových organizací mimo pracovní dobu. Nevztahuje se na projednávání záležitostí v zájmu zaměstnavatele a jiných úkonů v obecném zájmu.

A.7.5 Odpovědět písemně na písemné podněty zaměstnavatele nejpozději do 15 dnů ode dne doručení, pokud v KS není uvedeno jinak.

A.7.6 Informovat zaměstnavatele o termínu, místě a rozsahu konání voleb do orgánů odborových

organizací .

A.7.7 Informovat zaměstnavatele o zaměstnancích, kteří byli zvoleni do orgánů odborových organizací, a to nejpozději do 15 dnů po zvolení.

A.7.8 Zajistit při vstupu do prostorů zaměstnavatele u služebních návštěv odborových organizací plnění stejných předpisů, jako pro služební návštěvy zaměstnavatele.

A.7.9 V případě neplnění této kolektivní smlouvy ze strany odborových organizací zjednat příslušná opatření k nápravě a o přijatém opatření informovat zaměstnavatele do 5 pracovních dnů od přijetí takového opatření.

A.7.10 Respektovat právo zaměstnavatele zvat na jednání s odborovými orgány zástupce zaměstnavatele a odborné experty.

A.8 Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

A.8.1 Zaměstnavatel poskytne na svůj náklad odborovým organizacím podle svých možností a v dohodnutém rozsahu vlastní nebo najaté místnosti pro jeho práci a schůzovou činnost, s potřebným vybavením včetně údržby, technického provozu a vybavení standardními komunikačními prostředky - telefon, fax a poštovní služby. Podnikový časopis Škodovák bude poskytován s bezplatnou distribucí (§277 ZP).

A.8.2 Zaměstnavatel provádí měsíčně evidenci členských příspěvků, jejich srážky na základě písemného souhlasu zaměstnance a zaslání částek na účty odborových organizací . Pro odborové organizace vyhotoví jmenný seznam členů s uvedením celkové částky sražených příspěvků za daný měsíc. Současně provádí zaměstnavatel měsíčně evidenci a srážky příspěvků pro PSHD a PFU. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena odborových organizací tak, aby toto mohlo být po potvrzení odborových organizací podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 14 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění.

A.8.3 Zaměstnavatel poskytne členům orgánů odborových organizací k výkonu jejich činnosti, které orgány odborových organizací a jeho členové vykonávají v pracovně právních vztazích za všechny zaměstnance vůči zaměstnavateli podle ustanovení právních předpisů, zejména ZP, zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o mzdě a prováděcího vládního nařízení, pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto plnění měsíčně nepřekročí u předsedy odborové organizace ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r.o. 45% jeho měsíční mzdy, u prezidenta ZO OSD POSOR 5% jeho měsíční mzdy, u předsedy ZO OS KOVO Depo Zličín 25% jeho měsíční mzdy a u předsedy ZO OSD Motol 5% jeho měsíční mzdy. U ostatních členů odborových organizací nebude překročen rozsah refundovaných hodin z roku 2010, 2011 a 2012.

A.8.4 Pokud odborová organizace rozhodne o dlouhodobém uvolnění funkcionářů, poskytne zaměstnavatel těmto zaměstnancům pracovní volno na celou pracovní dobu po dobu funkčního období těchto funkcionářů. Tito zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí odměnu stanovenou odborovou organizací a odborová organizace výši této odměny zaměstnavateli refunduje s výjimkou pracovního volna poskytovaného zaměstnavatelem na činnost dle odst. A.8.3 této KS.

A.8.5 Zaměstnavatel uhradí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za dlouhodobě i krátkodobě uvolněné zaměstnance pro výkon funkce v odborové organizaci bez požadavku refundace tohoto pojistného za krátkodobě uvolněné zaměstnance. Za dlouhodobě uvolněné zaměstnance bude zaměstnavatel požadovat refundaci tohoto pojistného na odborové organizaci ve výši 55%.

A.8.6 Zaměstnavatel neomezuje pohyb funkcionářů a pověřených členů odborových organizací při výkonu jejich odborářské funkce v prostorách zaměstnavatele při dodržení zásad BOZP a

ochrany hospodářského, obchodního a služebního tajemství.

A.8.7 Zaměstnavatel hradí náklady spojené s technickým zajištěním kolektivního vyjednávání.

A.9 Zaměstnanost, ochrana a rušení pracovních míst

A.9.1 Obě smluvní strany, v zájmu prosperity zaměstnavatele, uznávají nutnost docílit stav efektivní zaměstnanosti v souladu s restrukturalizačními programy a ve vazbě na plnění hospodářských výsledků zaměstnavatele a z toho vyplývajících potřeb počtu a struktury zaměstnanců. Zaměstnavatel projedná v dostatečném předstihu restrukturalizační programy s odborovými organizacemi .

A.9.2 O zamýšlených organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolnění zaměstnanců, bude zaměstnavatel, včas před jejich uskutečněním, písemně informovat odborové organizace a projedná s ním zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Výpověď zaměstnanci může být dána nejpozději 3 dny před koncem měsíce a to pouze za předpokladu, byla-li projednána s odborovými organizacemi nejpozději 15 dní před koncem tohoto měsíce. Zaměstnanci, kterému byl nabídnut jiný, než sjednaný druh práce, bude ponechán čas na rozmyšlení, zda nabídku přijme, a to v délce tří kalendářních dnů, pokud o to zaměstnanec prokazatelně požádá. Uvolňovaný zaměstnanec má právo na informaci o volných místech v dceřiných společnostech ŠKODA TRANSPORTATION a.s.

A.9.3 Zaměstnavatel se zavazuje zveřejňovat a aktualizovat přehled volných pracovních míst na informační tabuli a poskytovat ho odborové organizaci. Zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo ještě před tím, než zaměstnavatel předá přehled volných pracovních míst na Úřad práce.

A.9.4 V souvislosti s rozhodnutím o organizační nebo racionalizační změně, která se týká hromadného propouštění zaměstnanců, bude zaměstnavatel po dohodě s odborovými organizacemi účinně pomáhat s vyhledáním možností uplatnění uvolňovaných zaměstnanců v dceřinných společnostech ŠKODA TRANSPORTATION a.s.

B. Odměňování zaměstnanců

Smluvní strany mimo obecně závazných předpisů touto KS garantují zaměstnancům vytvoření rovných podmínek pro sjednávání a poskytování mzdy. Při sjednávání zásad a podmínek pro poskytování mzdových forem a rozdělování objemu mzdových prostředků vystupují obě smluvní strany a subjekty, které tyto strany zastupují, jako rovnocenní partneři.

B.1 Mzda

B.1.1 "Zpráva o mzdovém zařazení" s vyčíslením jednotlivých složek mzdy podle § 5 odst. 1 písm. a) až c) MP, který je součástí této KS, bude se zaměstnanci sjednána písemně před výkonem práce podle zásad uvedených v KS a MP.

B.2 Mzdový vývoj

B.2.1 Smluvní strany se dohodly, že vývoj čerpání objemu mzdových prostředků a průměrného výdělku u zaměstnavatele se bude společně hodnotit vždy čtvrtletně. Vývoj bude hodnocen ke stejnému období loňského roku.

B.2.2 Podkladem pro hodnocení budou v součtových hodnotách od počátku roku:

- skutečný vývoj nominálních mezd, průměrných měsíčních mezd dělníků a mezd THZ bez manažerských a smluvních mezd u zaměstnavatele,
- údaj ČSÚ o vývoji životních nákladů ke konci příslušného čtvrtletí,
- skutečný vývoj produktivity práce z přidané hodnoty na zaměstnance.

Pro hodnocení vývoje průměrných výdělků a čerpání objemu mzdových prostředků u zaměstnavatele bude z výpočtu vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské mzdy. Jedenkrát za pololetí bude provedeno hodnocení měsíčního výdělku bez vlivu přesčasových hodin.

B.2.3. Smluvní strany se dohodly, že od 1.1.2011 budou uplatněny tarifní stupnice uvedené ve Mzdovém předpisu.

B.2.4 Smluvní strany se dohodly o růstu průměrného nominálního měsíčního výdělku bez vlivu přesčasů a mimořádných odměn v roce 2011 oproti roku 2010 následujícím způsobem :

a) že, objem mzdových prostředků v nominální základní měsíční mzdě (tarifní mzda, diferenciační příplatek, výkonnostní odměna) bez vlivu přesčasů a mimořádných odměn bude k 1. 1. 2011 bude shodný s objemem mzdových prostředků roku 2010. Objem mzdových prostředků alokovaných v roce 2010 na příplatky vyplácené nad rámec ZP, které byly ze znění KS pro 2011-2013 vypuštěny, se v roce 2011 promítne ve zvýšení diferenciačního příplatku a výkonnostní odměny těch zaměstnanců, kteří tyto mzdové prostředky pobírali. Toto bude dosaženo při 100 % plnění ukazatelů variabilní složky (výkonnostní odměny). Zároveň objem mzdových prostředků vyplacených každému zaměstnanci v roce 2010 formou příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí nad rámec ZP v kat. 3. a 4. bude těmto zaměstnancům od roku 2011 vyplacen v rámci diferenciačního příplatku a výkonnostní odměny. V případě odměňování smluvní mzdou se toto promítne do výše smluvní mzdy takového zaměstnance od roku 2011.

b) růst mezd v roce 2012 a 2013 bude předmětem kolektivního vyjednávání, které bude pro období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012, respektive 1.1.2013 do 31.12.2013, zahájeno ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění, nejpozději 60 dnů před 1. 1. 2012 a 1.1.2013.

B.2.5 Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2011 – 2013 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

B.3 Mzdový předpis

B.3.1 Mzdy se stanovují v souladu se MP, který je součástí této KS.

B.4 Informace o mzdách

B.4.1 Zaměstnavatel je povinen seznámit všechny zaměstnance s těmi částmi mzdového systému zaměstnavatele, které se jich dotýkají, dříve než nabudou účinnosti.

B.4.2 Výše složek mzdy a celková mzda jednotlivce se nezveřejňuje. Nahlížení do mzdových podkladů v rámci zabezpečení kontroly plnění této KS pověřenými členy odborových organizací bude stanoveno dohodou smluvních stran v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. na ochranu osobních údajů.

B.5 Odměny za práci při významných životních výročích a skončení pracovního poměru

B.5.1 Zaměstnavatel bude ve vazbě na vykonanou práci a zápočet let nepřetržité doby zaměstnání vyplácet následující odměny:

a) při dovršení 50 let věku

zaměstnán u společnosti :	výše odměny
od 15 do 25 let	5.000,-- Kč
více než 25 let	10.000,-- Kč

b) při příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku

- na starobní důchod – v případech vymezených § 29 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění a současně pracovní poměr skončí zaměstnanec nejdéle do konce třetího kalendářního měsíce po nabytí nároku na starobní důchod
- na starobní důchod – v případech vymezených § 30 a § 31 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění
- na plný invalidní důchod

zaměstnán u společnosti :	výše odměny
15 a více let	40.000,-- Kč

Do nepřetržité doby zaměstnání se započítávají doby uvedené v příloze č. 3 této KS.

C. Pracovněprávní vztahy

C.1 Pracovní poměr

C.1.1 Pracovní poměr vzniká pouze na základě zákonem stanovených podmínek. Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.

C.1.2 Zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy s uchazečem o zaměstnání zajistí vstupní lékařskou prohlídku jeho zdravotního stavu a případné psychologické a fyziologické vyšetření, pokud je považuje za nezbytné s ohledem k výkonu pracovní činnosti. Vstupní lékařskou prohlídku, příp. další vyšetření ve smluvním zdravotnickém zařízení, které vykonává závodní preventivní péči, hradí zaměstnavatel.

C.1.3 Při skončení pracovního poměru v době podání návrhu na prohlášení konkursu na zaměstnavatele nebo v případech, kdy je zaměstnavatel v prodlení s úhradou mzdy zaměstnancům, předá zaměstnavatel zaměstnanci kromě zákonem stanovených písemností také doklad o všech neuhrazených závazcích a dlužných částkách mezd a odstupného, který je podepsán oprávněnou osobou jednající za zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá.

C.2 Odstupné

C.2.1 Pokud zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c), d), e) ukončí pracovní poměr dohodou nejpozději posledním dnem toho měsíce, ve kterém s ním byla prokazatelně projednána organizační změna nebo jeho nadbytečnost, náleží mu při skončení pracovního poměru mimo odstupného, které stanoví § 67 ZP, další odstupné ve výši:

a) jednonásobku průměrného měsíčního výdělku

- b) dalšího jednonásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům pracujícím ve společnosti ŠKODA TRANSPORTATION a.s. více než 10 let (započítává se přechod zaměstnanců mezi společnostmi DP hl.m. Prahy, a.s. a ŠKODA TRANSPORTATION a. s., v rámci § 338 ZP).
- c) dalšího dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům majícím méně než 5 let a více než 3 roky do data vzniku nároku na starobní důchod, a to pouze v případě, pokud zaměstnanec souhlasí s dohodou, na základě které zaměstnanec odejde v měsíci, kdy s ním byla organizační změna projednána

Je-li ukončen pracovní poměr dohodou nejpozději posledním dnem měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla se zaměstnancem prokazatelně projednána organizační změna nebo jeho nadbytečnost, snižuje se zvýšené odstupné o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku.

Zvýšené odstupné dle písm. a) až c) se nevyplatí zaměstnanci, který bezprostředně po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele uzavře pracovní právní vztah s jinou dceřinou společností nebo přidruženou společností ŠKODA TRANSPORTATION a.s.

Odstupné nenáleží zaměstnanci v jiném typu pracovního poměru než standardním, založeném na základě pracovní smlouvy.

C.3 Pracovní doba

C.3.1 Pracovní doba je nejvýše:

- 37,5 hodin týdně pro zaměstnance jedno, dvou, třisměnných a nepřetržitých pracovních režimů,
- 33,5 hodin týdně pro zaměstnance na pracovištích s prokazatelným rizikem chemické karcinogenity,
- 27,5 hodin týdně pro zaměstnance mladší 16 let, přičemž denní pracovní doba nesmí převyšovat 6 hodin.

C.3.2 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a více než 150 hodin v kalendářním roce. Naříditi práci přesčas může zaměstnavatel pouze v případech uvedených v platném znění ZP. Konat práci nad tento limit lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně se stanovuje na 52 týdnů. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

C.3.3 Rozvržení pracovní doby do pracovních směn:

- a) jednosměnný provoz
 - pracovní doba od 6.00 do 14.00 h
 - pracovní doba od 6.30 do 14.30 h
 - pracovní doba od 7.00 do 15.00 h
 - pružná pracovní doba
- b) dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý provoz
 - ranní směna od 6.00 do 14.00 h
 - odpolední směna od 14.00 do 22.00 h
 - noční směna od 22.00 do 6.00 h (V případě zahájení pracovního týdne noční směnou je nástup na tuto noční směnu v neděli ve 22,00 hod).
 - turnus od 7.00 do 19.00 h a od 19.00 do 7.00 h
- c) další odchýlné režimy práce, včetně konkrétních harmonogramů směn musí být předem dohodnuty s odborovými organizacemi a odsouhlaseny zaměstnancem, jehož se odchýlný režim týká.

C.3.4 Na základě této KS bude do pracovní doby započítáno 10 minut z doby potřebné k očištění u pracovních činností – profesí:

- a) tryskač
- b) lakýrník
- c) demontáže kolejových vozidel určených k rekonstrukci – výrobní profese
- d) opravy a údržba kolejových vozidel – výrobní profese

C.3.5 Smluvní strany se dohodly, že v případě, že u zaměstnavatele bude uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout dobu 36 týdnů po sobě jdoucích. Pravidla pro užití konta pracovní doby jsou uvedena v příloze č. 4 této KS.

C.4 Dovolená

C.4.1 Základní výměra dovolené činí v kalendářním roce 5 týdnů.

C.5 Pracovní volno

C.5.1 Zaměstnanci vykonávající práce zařazené příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví do rizikové kategorie č. 4 (viz § 37 zákona č. 258/2000 Sb., vyhláška č. 432/2003 Sb.), mají nárok za každých 21 dní odpracovaných v příslušném riziku na 1 den pracovního volna s náhradou mzdy. Celkem však pracovní volno u zaměstnanců pracujících v riziku nepřesáhne 5 dnů v kalendářním roce. Toto pracovní volno nelze převádět do příštího roku a bude přednostně čerpáno na rekondiční rehabilitační léčbu zajišťovanou zaměstnavatelem dle bodu D.1.2 této KS. Pokud zaměstnanec tuto léčbu odmítne nebo má v tomto roce neomluvenou absenci, nárok na toto pracovní volno zaniká.

C.5.2 Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce zaměstnancům pečujícím o dítě, které nedosáhlo věku 15 let, na jejich žádost dva týdny neplaceného volna k péči o dítě v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody. Po tuto dobu zaměstnavatel hradí za zaměstnance zdravotní pojištění.

C.5.3 Při trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce minimálně 21 pracovních dnů, má zaměstnanec nárok nad rámec uvedený v ZP a v nařízení vlády č. 590/2006 sb. na pracovní volno s náhradou mzdy v délce:

- 1 pracovního dne z důvodu vlastní svatby,
- 1 pracovního dne v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
- 3 pracovních dnů v souvislosti s úmrtím rodičů vlastních a sourozenců vlastních,
- 1 pracovního dne v souvislosti s úmrtím rodičů nevlastních, rodičů manžela (manželky), sourozenců manžela (manželky), prarodičů, vnuků, sourozenců nevlastních,
- 4 pracovních dnů v souvislosti s úmrtím manžela (manželky), druha (družky), vlastního dítěte nebo dítěte v pěstounské péči.

Na pracovní volno nad rámec ZP nemá nárok zaměstnanec, který neomluveně zameškal jednu nebo více směn v době uplynulých 6 měsíců před vznikem nároku na pracovní volno.

C.5.4 Při přestěhování zaměstnance (změna bydliště), který má vlastní bytové zařízení, poskytne zaměstnavatel max 1x za kalendářní rok bez ohledu na počet stěhování pracovní volno s náhradou mzdy na 1 den, a to bez ohledu na místo stěhování. Na náhradu mzdy nemá nárok zaměstnanec, který neomluveně zameškal jednu nebo více směn v době uplynulých 6 měsíců před vznikem nároku na pracovní volno.

C.6 Pracovní cesty

C.6.1. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši průměru minimální a maximální hodnoty zákonného rozpětí stravného.

C.6.2. Krácení stravného pro zaměstnance se řídí aktuální směrnici S013 „Pracovní cesty“.

C.6.3. Znemožní-li zaměstnavatel zaměstnanci, vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, stravovat se obvyklým způsobem, bude zaměstnanci poskytnuta stravenka GASTROPASS v hodnotě 50,-- Kč za každý den této pracovní cesty. Zaměstnanec uhradí z hodnoty stravenky 45 %. Úhrada bude provedena srážkou ze mzdy.

C.6.4. Při zahraniční pracovní cestě zajistí zaměstnavatel pro vysílaného zaměstnance cestovní pojištění a pojištění léčebných výloh v zahraničí a případně i přípojištění zavazadel zaměstnavatele.

C.6.5 Stravné dle bodu C.6.1 bude upravováno vždy při novele příslušného zákona, popř. při vydání nařízení vlády ČR. Pokud bude při této novele či vydání nařízení vlády zvýšeno stravné minimálně o 8 %, dojde k navýšení hodnoty stravenky GASTROPASS o 5,-- Kč.

C.7 Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

C.7.1 Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění KS a dohod týkajících se plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší nadřízený zaměstnanci stěžovatele ve spolupráci s úsekem Personalistika a zástupci příslušných odborových organizací.

C.7.2 Obrátí-li se zaměstnanec na odborovou organizaci se stížností, provede odborová organizace kontrolu s tím, že je zejména oprávněna:

- vyžádat si od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- navrhnout zaměstnavateli, popř. jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonosti v pracovněprávních vztazích, aby použily vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušili pracovněprávní předpisy nebo povinnosti pro ně vyplývající z KS.

C.7.3 Obě smluvní strany souhlasí s tím, že v případě stížnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli je třeba vynaložit upřímné úsilí, vyřešit je bez zbytečného odkladu a co nejdříve zdroj takové stížnosti. Obě strany jsou povinny sdělit jim všechny známé skutečnosti již na začátku vyřizování stížnosti. Jestliže příslušný vedoucí zaměstnanec stížnost nevyřeší, je povinen tuto stížnost předat do 3 pracovních dnů svému nadřízenému vedoucímu, který po dohodě s příslušnou odborovou organizací stanoví další postup.

C.7.4 Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 10 dnů ode dne doručení, sdělí nadřízený zaměstnanec tuto skutečnost zaměstnanci.

D. Sociální oblast

D.1 Zdravotní péče

D.1.1 Zaměstnavatel zajišťuje závodní preventivní péči formou spolupráce s jinými zdravotnickými zařízeními a lékaři ve smyslu platné legislativy.

Zvláštní pozornost bude věnována preventivním opatřením na jednotlivých pracovištích. Zaměstnavatel zajistí výstupní lékařské prohlídky zaměstnanců, kteří vykonávají rizikové práce.

Výkony lékařů v rámci závodní preventivní péče, včetně vstupní lékařské prohlídky, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, uhradí zaměstnavatel.

D.1.2 Zaměstnancům vykonávajícím práci ve ztíženém pracovním prostředí a kteří jsou hospitalizováni v souvislosti s preventivní lékařskou prohlídkou za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, uhradí zaměstnavatel ztrátu na výdělkou za dobu nezbytně nutnou.

D.2. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel přispěje svým zaměstnancům měsíčně částkou 500,- Kč buď na penzijní nebo na životní připojištění za podmínky, že vlastní úložka zaměstnance činí minimálně 100,- Kč, přičemž součet příspěvků zaměstnavatele na obě připojištění nepřekročí v daném měsíci 500,-Kč. Volbu druhu pojištění lze provádět pouze jedenkrát za kalendářní rok a to během měsíce ledna.

D.3 Stravování

D.3.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn tak, aby každý zaměstnanec měl možnost dle vlastního výběru konzumovat jedno teplé nebo přesnídávkové jídlo v době zaměstnavatelem stanovené pracovní přestávky na jídlo a oddech. V případech, kdy nebude možné stravování zaměstnancům zajistit, uplatní zaměstnanec prostřednictvím svého nadřízeného nárok na vydání stravenky GASTROPASS v hodnotě 50,-Kč. Zaměstnanec hradí z hodnoty stravenky částku odpovídající 45 %.

D.3.2. Ve stravovacím zařízení společnosti jedna porce jídla zahrnuje hodnotu surovin minimálně ve výši 28,- Kč a zaměstnanec hradí 24,- Kč z ceny objednaného jídla. V případě objednání jídla „Výběr“ činí doplatek na jednu porci 6,- Kč a jídla „Speciál“ 13,- Kč. Zaměstnavatel bude v pracovních dnech zajišťovat tři druhy hotových jídel.

V případě změny ceny jídla nebo dodavatelsko-odběratelských podmínek se zaměstnavatel a odborové organizace zavazují uzavřít dodatek KS o výši úhrady za objednané jídlo placené zaměstnancem tak, aby úhrada zaměstnance činila minimálně 45% ceny objednaného jídla. Při stanovení ceny se bude částka 45% zaokrouhlovat na celé koruny směrem nahoru.

D.3.3 V dalších provozech společnosti (depo Zličín, depo Hostivař a OZM) zajišťuje zaměstnavatel stravování zaměstnanců v dohodnutém stravovacím zařízení a cena objednaného teplého i přesnídávkového jídla je v tomto zařízení snížena pro zaměstnance o 55 %, které hradí zaměstnavatel. V pracovních dnech jsou zajištěny tři druhy hotových jídel.

D.3.4 Zaměstnavatel zajistí v jednotlivých kantýnách prodej vhodného doplňkového sortimentu potravin a nápojů. Tento sortiment hradí zaměstnanci hotově bez nároku na příspěvek zaměstnavatele

D. 4 Sociální výpomoc

D. 4.1 V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu ve smyslu ZP nebo nemoci z povolání se odškodnění pozůstalým řídí dle § 378 ZP.

D. 4.2 Poskytnout sociální výpomoc lze i v případě úmrtí zaměstnance nejbližším pozůstalým (manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner, nezaopatřené děti, případně i jiná osoba odkázaná výživou na zaměstnance), a to až do výše 20.000,-Kč.

D. 4.3 Zaměstnancům, kteří se dostanou do mimořádně závažné finanční nebo sociální situace, lze vyplatit sociální výpomoc a to až do výše 20.000,-Kč. Důvodem poskytnutí sociální výpomoci mohou být pouze nepředvídatelné události hodné zvláštního zřetele tj. např. pohromy a katastrofy devastující trvalé bydliště (požár, povodeň, vichřice).

V bodech D.4.2 a D.4.3 předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník písemnou žádost nadřízenému, který žádost projedná s příslušnou odborovou organizací. Na základě jejího doporučení (ověření dané situace) je žádost předána personálnímu úseku, který ji projedná se všemi odborovými organizacemi.

Sociální výpomoc podléhá zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, v platném znění.

D.5 Ostatní sociální služby

D.5.1 Zaměstnavatel umožní prodej nadbytečného a nepotřebného materiálu, výrobků a základních prostředků svým zaměstnancům.

D.5.2 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům pronájem zařízení, mechanismů a pomůcek za výhodné ceny, pokud to dovolují provozní podmínky.

D.5.3 Pokud tomu dovolí provozní podmínky, zaměstnavatel umožní dopravu nákladními automobily (pokud tyto dopravní prostředky vlastní) pro zaměstnance nebo odborové organizace. Ceny dopravních služeb jsou stanoveny sazebníkem zaměstnavatele. Po dohodě obou stran lze sjednat cenové odchylky.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1 Projednávání otázek BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovými organizacemi problematiku týkající se BOZP v rozsahu uvedeném v Zákoníku práce.

E.2 Opatření k zajištění BOZP

E.2.1 Zaměstnavatel v oblasti pracovního prostředí po dohodě s odborovými organizacemi :

- a) zajistí měření úrovně rizikových faktorů v pracovním prostředí v obvyklých podmínkách provozu a při změnách na pracovišti, které by mohly úroveň těchto faktorů negativně ovlivnit; ke všem měřením bude zajištěno vyhodnocení oprávněným orgánem;
- b) seznámí exponované zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů v pracovním prostředí na lidský organismus a se způsoby, jak se proti škodlivině chránit;
- c) nezavede nové (u něj dosud neznámé) přípravky, materiály, technologické a pracovní postupy (konzervační, impregnační, nátěrové apod.), pokud k nim nejsou toxikologická data a předepsané posudky;
- d) vypracuje nebo zajistí vypracování odborných posudků z hlediska BOZP pro připravované změny, které by mohly podle dostupných znalostí negativně ovlivnit pracovní prostředí.

E.2.2 Zaměstnavatel provede nebo zajistí další preventivní opatření:

- a) jedenkrát ročně za účasti zástupce odborové organizace prověrku BOZP; tématické zaměření bude dohodnuto;
- b) při každé změně, která negativně či pozitivně ovlivní pracovní prostředí, posoudí rizika, projedná tyto s odborovými organizacemi a případně upraví vlastní seznam pro poskytování OOPP;
- c) ve spolupráci s odborovými organizacemi zkontroluje a případně doplní vlastní seznam na poskytování MČDP na základě rozdělení prací podle stupně znečištění. Množství poskytovaných prostředků bude stanoveno individuálně v souladu s doporučením uvedeným v příloze č. 4 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb.
- d) poskytování ochranných nápojů na pracovištích specifikovaných v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., případně i na jiných pracovištích za mimořádných klimatických podmínek;
- e) stanovení nejen zásad, ale i konkrétních pokynů pro zajišťování první pomoci; s těmito pokyny musí zaměstnavatel prokazatelně seznámit všechny zaměstnance;

- f) zákaz práce na pracovištích se zvýšeným rizikem, není-li zajištěna účinná forma kontroly z hlediska BOZP (např. pracuje-li zaměstnanec na pracovišti sám a není-li zajištěno poskytnutí první pomoci v případě úrazu);
- g) prověří pracoviště, na kterých pracují ženy, těhotné ženy, matky do konce 9. měsíce po porodu a mladiství a v případě potřeby zpracuje nebo doplní vlastní seznam prací zakázaných těmto skupinám zaměstnanců (viz vyhláška č. 288/2003 Sb. v platném znění); v případě zjištění nedostatků zajistí okamžitou nápravu; seznamy zakázaných prací projedná s odborovými organizacemi.

E.3 Hodnocení stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje minimálně 1krát ročně provést vyhodnocení stavu BOZP, kontrolu plnění dříve přijatých opatření, kvalifikovaný rozbor příčin nedostatků. Součástí rozboru budou i adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením zaměstnanců odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení budou projednány s odborovými organizacemi.

E.4 Poskytování pracovního volna a úhrada nákladů na činnost odborových organizací v oblasti BOZP

Zaměstnavatel zajistí odborovým organizacím školení umožňující jeho členům řádný výkon funkce a zpřístupní jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a dále doklady o činnostech uvedených v § 108 odst. 6 ZP. Zaměstnavatel poskytne pověřeným zástupcům odborových organizací na úseku BOZP pro jejich činnost a pro školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy.

F. Závěrečná ustanovení

F.1. Dnem nabytí účinnosti této KS zaniká účinnost dosavadní KS včetně všech uzavřených dodatků, ostatní dohody mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi zůstávají nedotčeny.

F.2 Pro nároky plynoucí z KS se za skončení pracovního poměru nepovažuje přechod mezi subjekty: ŠKODA a.s. a společnosti ŠKODA HOLDING a.s., nebo ŠKODA INVESTMENT a.s., nebo společnosti, ve kterých měla společnost ŠKODA a.s. obchodní podíl více než 50% a/nebo společnost ŠKODA HOLDING a.s. a společnosti, ve kterých měla společnost ŠKODA HOLDING a.s. obchodní podíl více než 50% ve stavu do 31.12.2004, a/nebo společnosti ŠKODA HOLDING a.s., nebo ŠKODA INVESTMENT a.s., nebo ŠKODA TRANSPORTATION a.s. a společnosti, ve kterých měla některá z těchto společností obchodní podíl více než 50% ve stavu do 31.12.2010, a/nebo ŠKODA TRANSPORTATION a.s. a společnosti, ve kterých má některá z těchto společností obchodní podíl více než 50% ve stavu od 01.01.2011.

Pro nároky plynoucí z KS se za skončení pracovního poměru stejně tak nepovažuje přechod mezi společnostmi ŠKODA TRANSPORTATION a. s. a společnostmi TENZO a. s. a DP hl.m. Prahy, a.s. v rámci § 338 ZP.

F.3 Tato KS je závazná pro smluvní strany i pro případné právní nástupce smluvních stran KS a pro subjekty, které ke dni podpisu KS zastupují, tj. ŠKODA TRANSPORTATION a. s. se sídlem Plzeň, Tylova 1/57, IČ 62623753 a ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o. se sídlem Plzeň, Tylova 1/57, IČ 16734149 a ZO OSD — POSOR se sídlem Sokolovská 217/42, Praha 9, 190 22, IČ 72056410, ZO OS KOVO Depo Zličín a ZO OSD MOTOL se sídlem Plzeňská 217/101, Praha 5, 150 00, IČ 71242333 působícími u zaměstnavatele.

Sjednává se na období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013.

KS nabývá platnosti dnem podpisu a účinnost od 1. 1. 2011.

F.4 Nedílnou součástí této KS je Mzdový předpis.

F.5 Plnění závazků KS bude smluvními stranami kontrolováno vždy ke konci roku. Plnění závazků vyplývajících z bodu B.1.2 a MP bude kontrolováno v pololetí a ke konci roku. Výsledek kontroly bude písemně zaznamenán.

F.6 V případě existence paralelních pracovních poměrů jednoho zaměstnance k dceřiné společnosti a zároveň ke ŠKODĚ TRANSPORTATION a.s. se na něho vztahují ustanovení o penzijním a zdravotním pojištění a stravování pouze té kolektivní smlouvy, kde pracovní poměr vznikl nejdříve (původní zaměstnavatel).

V Plzni dne 12.1.2011



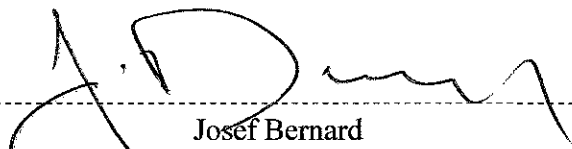
Milan Šubrt
předseda ZO OS KOVO
ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o.



Ing. Tomáš Krsek
předseda představenstva
ŠKODA TRANSPORTATION a. s.



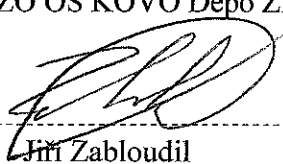
Jiří Obitko
prezident ZO OSD POSOR



Josef Bernard
člen představenstva
ŠKODA TRANSPORTATION a. s.



Karel Kavalír
předseda ZO OS KOVO Depo Zličín



Jiří Zabloudil
předseda ZO OSD MOTOL

Příloha č. 1

Struktura datové základny

Pro účely hodnocení plnění KS a pro zabezpečení práva odborových organizací na informaci, bude zaměstnavatel poskytovat zejména tyto informace:

- a) kompletní data ve struktuře zaměstnavatele dle přílohy č. 2, tabulka č. 1 – měsíčně;
- b) přehled průměrných měsíčních mezd a jejich složení za rozhodující profese (funkce) zaměstnanců dle přílohy č. 2 tabulka č. 2 a 3 – minimálně pololetně, nejpozději do 15. 8. a 15. 2.

..

Příloha č. 2

Zaměstnanci, struktura mezd a vývoj výdělků u zaměstnavatele

Tabulka č.1 - Stavy zaměstnanců a vývoj měsíčních výdělků.

Tabulka č.2 - Struktura průměrné mzdy.

Tabulka č.3 - Počet zaměstnanců jednotlivých kategorií v tarifních třídách nebo stupních.

Tabulka č. 2 - Struktura průměrné mzdy

Složky mzdy D		minulý rok	1. - 6./roku	1. - 12./roku
Průměrná mzda celkem (nákladová) [Kč]				
V tom :	tarifní mzda			
	osobní hodnocení			
	diferenční příplatek			
	Odměny			
	Prémie			
	příplatky celkem			
	Ostatní			
Průměrná mzda hrazená ze zisku [Kč]				
Průměrný přepočtený stav zaměstnanců				
Složky mzdy THZ		minulý rok	1. - 6./roku	1. - 12./roku
Průměrná mzda celkem (nákladová) [Kč]				
V tom :	tarifní mzda			
	osobní hodnocení			
	diferenční příplatek			
	Odměny			
	Prémie			
	příplatky celkem			
	Ostatní			
Průměrná mzda hrazená ze zisku [Kč]				
Průměrný přepočtený stav zaměstnanců				

Tabulka č. 3 - Počet zaměstnanců jednotlivých kategorií v tarifních třídách nebo stupních

Počet zaměstnanců jednotlivých kategorií k poslednímu dni sledovaného období v dané tarifní třídě nebo stupni		
Tarifní třída	Počet dělníků	Počet THZ
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
Manažerské mzdy		
Smluvní mzdy		
Celkem		

Příloha č. 3

Odměny za práci při významných životních výročích a skončení pracovního poměru

Tato příloha stanovuje zásady pro vyplácení odměn zaměstnancům zaměstnavatele při významných životních výročích a skončení pracovního poměru (dále jen jubilejní odměny) a pro vyplácení pololetních a ročních odměn.

Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Jubilejní odměny jsou dávkou zaměstnavatele poskytovanou ve výši stanovené touto KS.
- (2) Jubilejní odměny se poskytnou zaměstnancům, pokud v den pracovního nebo životního jubilea jsou v evidenčním stavu, případně pokud v rámci mimo-evidenčního stavu vykonávají činnost pro odborové organizace. Dále zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil podle §52 písm. a), b), c), d), e) ZP Z.č.262/2006Sb a kteří by do konce kalendářního roku splnili podmínky k přiznání jubilejních odměn v souladu s touto přílohou.
- (3) Jubilejní odměny se poskytnou zaměstnancům pouze v kalendářním roce, na který připadlo příslušné pracovní nebo životní výročí. Při souběhu odměn budou zaměstnancům přiznány všechny jubilejní odměny podle pracovních a životních výročí, jichž v kalendářním roce dosáhnou.

Článek 2 Druhy jubilejních odměn

Při splnění podmínek uvedených v článku 1 této přílohy a v čl. B.5 této KS, se zaměstnancům poskytnou jubilejní odměny při příležitosti :

- a) životního jubilea 50 let věku;
- b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo plný invalidní důchod (dále jen odchod do důchodu).

Článek 3 Doba zaměstnání

- (1) Pro stanovení výše jubilejní odměny je rozhodující doba nepřetržitého zaměstnání ve společnostech ŠKODA. (započítává se přechod zaměstnanců mezi společnostmi DP hl.m.Prahy, a. s. a ŠKODA TRANSPORTATION a. s.,)
- (2) Doba nepřetržitého zaměstnání se pro účely této přílohy posuzuje od dovršení 18 let věku zaměstnance. Do nepřetržité doby zaměstnání se započítává doba, která byla ve společnostech dle odst.1) skutečně odpracována nebo podle dalších článků je za odpracovanou považována.
- (3) Zápočet nepřetržité doby zaměstnání se provádí u jubilejní odměny životního jubilea 50 let věku k 31. 12. roku, na který připadá životní výročí, u jubilejní odměny při odchodu do důchodu ke dni skončení pracovního poměru.
- (4) Pracujícím důchodcům je zápočet nepřetržité doby zaměstnání počítán od nového nástupu u zaměstnavatele (od nové pracovní smlouvy), a proto se doby dříve odpracované ve společnostech dle odst. 1) nezapočítávají.

Článek 4

Podmínky a postup při přiznání jubilejních odměn, jejich výplata a omezení výplaty

- (1) Podmínky a postup při přiznání jubilejních odměn, jejich výplata a omezení výplaty jsou stanoveny v dalších článcích.
- (2) Výše jubilejních odměn je stanovena v této KS.
- (3) Pro stanovení jubilejních odměn dle této KS vede zaměstnavatel evidenci nepřetržité doby zaměstnání ve společnostech dle čl.3 odst.1) u všech svých zaměstnanců.
- (4) Jubilejní odměny je nutno evidovat odděleně od ostatních mzdových prostředků a při výpočtu daně z příjmu zajistit připočítání odměn vyplacených za příslušné zdaňovací období k základu daně z příjmu právnických osob. U zaměstnanců budou tyto odměny zdaněny podle platného zákona.
- (5) Podle této přílohy nezaniká možnost výplaty odměn smrtí zaměstnance za předpokladu, že podmínky k jejich přiznání byly ke dni úmrtí splněny.
- (6) Zápočet nepřetržité doby zaměstnání ve společnostech dle čl.3 odst.1) podle dřívějších organizačních norem zůstává touto přílohou nedotčen.

Článek 5

Doba zaměstnání

- (1) Do nepřetržité doby zaměstnání se započítává:
 - a) doba zaměstnání u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti přešly na společnosti ŠKODA podle § 249 až § 251 ZP nebo obdobných předpisů platných před vydáním ZP Z.č. 65/1965Sb. a podle §338 až 341 ZP Z.č.262/2006Sb;
 - b) doba výkonu veřejných funkcí nebo jiné činnosti pro odborovou organizaci, jestliže zaměstnanec odešel k výkonu této funkce a po skončení se bezprostředně vrátil zpět;
 - c) doba zaměstnání ve společnostech ŠKODA, pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru v jedné společnosti ŠKODA nastoupil do jiné společnosti ŠKODA, a to nejpozději do tří pracovních dnů. Doba tří pracovních dnů je považována pro účely této přílohy jako doba nezbytně nutná pro vyřízení všech formalit souvisejících s nástupem.
 - d) doba působení v jiném subjektu včetně přidružených společností ŠKODA, kam zaměstnanec odešel v zájmu společností ŠKODA a bezprostředně po skončení působení nastoupil zpět do společnosti ŠKODA;
 - e) doba úspěšně zakončeného studia na středních odborných školách včetně SOU a vysokých školách po 18. roce věku, jestliže zaměstnanec nastoupil do společnosti ŠKODA po ukončení studia nejpozději do 1. 9. toho roku; započítává se jen poslední stupeň studia;
 - f) doba, po kterou zaměstnanec přerušil pracovní poměr z důvodu politické perzekuce nebo postupu porušujícího lidská práva a svobody v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990; tuto dobu je možno započítat jen po předložení osvědčení podle § 22 zákona č. 87/1991 Sb. v platném znění o mimosoudních rehabilitacích;
 - g) doba zaměstnání, případně přiznaný zápočet let nepřetržitého zaměstnání na GŘ koncernu ŠKODA, pokud k přestupu došlo v době od 1. července 1983 do 31. března 1990 nebo v kterékoliv části VHJ ŠKODA, pokud k přestupu došlo od 1. ledna 1984 do 31. března 1990;
 - h) doba ode dne následujícího po dni ukončení pracovního poměru podle §52 písm. a), b), c), d), e) ZP Z.č.262/2006Sb do dne potřebného pro nárok na starobní důchod podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění o důchodovém pojištění, pokud byl tento zaměstnanci přiznán podle § 30 nebo § 31 výše citovaného zákona, přičemž musí být splněny podmínky stanovené v čl. 6 této přílohy;

i) doba péče o dítě po ukončení mateřské dovolené, jestliže zaměstnankyně nastoupila opět do zaměstnání do 3 let od narození dítěte a nebyla během této doby zaměstnána u jiného zaměstnavatele a nebyla ani osoba samostatně výdělečně činná.

(2) Za přerušení nepřetržité doby zaměstnání se nepovažuje:

a) přerušení zaměstnání v důsledku toho, že zaměstnanec se stal plně invalidní a po ukončení invalidity se nejdéle do 6 měsíců vrátil zpět;

b) přerušení zaměstnání z důvodu péče o dítě, nastoupí-li zaměstnanec zpět do zaměstnání nejdéle do 7 let od narození dítěte nebo z důvodu osobní péče o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižený vyžadující mimořádnou péči, popř. přerušení zaměstnání z důvodu péče o blízkou převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let. Podmínkou je, že zaměstnanec v době přerušení zaměstnání nebyl zaměstnán u jiného zaměstnavatele a nebyl ani osoba samostatně výdělečně činná;

c) přerušení zaměstnání, pokud ke skončení pracovního poměru ve společnostech ŠKODA, případně na GŘ koncernu ŠKODA po 1. lednu 1990, došlo v důsledku §52 písm. a), b), c), d), e) ZP Z.č.262/2006 Sb.

(3) Doba, po kterou zaměstnanec během přerušení podle odstavce 2 ve společnostech ŠKODA nepracoval, se do nepřetržité doby zaměstnání nezapočítává. Provádí se pouze součet doby zaměstnání před a po přerušení.

Článek 6

Podmínky a postup při přiznání jubilejních odměn

1. Podmínky a postup při přiznání jubilejních odměn a jejich výplata

a) Životní jubileum 50 let věku

Podmínky pro přiznání	Výplata
Zaměstnanec dosáhne životního jubilea 50 let věku	V nejbližším výplatním termínu
Zaměstnanec skončí pracovní poměr podle §52 písm. a), b), c), d), e) ZP Z.č.262/2006Sb a v kalendářním roce dosáhne životního jubilea 50 let věku	V závěrečném vyúčtování mzdy

b) Odchod do důchodu

Podmínky pro přiznání	Výplata
Starobní důchod přiznaný podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění o důchodovém pojištění.	V nejbližším výplatním termínu
Starobní důchod podle § 30 odst. 1 a 2 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění o důchodovém pojištění je přiznán s účinností ode dne následujícího po skončení pracovního poměru za předpokladu, že zaměstnanec skončil pracovní poměr podle §52 písm. a), b), c), d), e) nebo §49 ZP Z.č.262/2006Sb po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Omezeno do 31. 12. 2006.	Po předložení rozhodnutí o přiznání důchodu a osobního listu důchodového pojištění
Starobní důchod podle § 31 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění o důchodovém pojištění je přiznán s účinností ode dne	Po předložení rozhodnutí o přiznání důchodu a osobního

následujícího po dni skončení pracovního poměru nebo nemoci vzniklé v době trvání pracovního poměru za předpokladu, že zaměstnanec skončil pracovní poměr podle §52 písm. a), b), c), d), e) nebo §49 ZP Z.č.262/2006Sb po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.	listu důchodového pojištění
Starobní důchod podle §§ 29,30,31 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění o důchodovém pojištění je přiznán bezprostředně po vyřazení občana z evidence uchazečů o zaměstnání u Úřadu práce za předpokladu, že zaměstnanec skončil pracovní poměr nejvýše 3 roky před dosažením důchodového věku a pracovní poměr skončil podle §52 písm. a), b), c), d), e) nebo §49 ZP Z.č.262/2006Sb po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.	Po předložení rozhodnutí o přiznání důchodu, osobního listu důchodového pojištění a potvrzení ÚP o vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
Plný invalidní důchod	V nejbližším výplatním termínu

Odměna se vyplátí pouze v případě, že zaměstnanec od skončení pracovního poměru u zaměstnavatele až do přiznání důchodu nebyl nikde zaměstnán a nebyl ani osoba samostatně výdělečně činná.

Zaměstnancům, kteří skončili pracovní poměr podle §52 písm. a), b), c), d), e) nebo §49 ZP Z.č.262/2006Sb v průběhu kalendářního roku a starobní důchod podle §§ 29,30,31 zákona o důchodovém pojištění bude přiznán až v následujícím kalendářním roce, se vyplátí jubilejní odměna ve výši stanovené Kolektivní smlouvou platnou pro období ve kterém byl pracovní poměr ukončen.

2. Omezení výplaty jubilejních odměn

(1) Jubilejní odměna se nepřiznává zaměstnanci jestliže:

- a) měl v posledním roce 1 nebo více dnů neomluvené absence;
- b) způsobil v posledních 3 letech úmyslně škodu (kromě škody způsobené z nedbalosti vyrobením zmetku - vadného výrobku);
- c) způsobil v posledních 3 letech pod vlivem alkoholu sobě či jiné osobě pracovní úraz, případně hrubým porušením předpisů k zajištění BOZP zavinil smrt nebo těžký pracovní úraz;
- d) byl v posledních 5 letech pravomocně odsouzen soudem pro trestný čin spáchaný při výkonu pracovní činnosti nebo v přímé souvislosti s ní; to se nevztahuje na trestné činy spáchané při řízení soukromých motorových vozidel při služební cestě. Dnem odsouzení se rozumí den, kdy rozsudek soudu nabyl právní moci.

Tyto doby se počítají zpětně od započatého měsíce, v němž by k určitému dni zaměstnanec splnil podmínky stanovené pro přiznání odměny.

(2) Jubilejní odměna se rovněž nepřiznává zaměstnanci, jestliže obdržel od zaměstnavatele výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru před dnem vzniku nároku na jubilejní odměnu (kromě 52 písm. a), b), c), d), e) ZP Z.č.262/2006Sb).

Příloha č. 4

Podmínky pro práci v režimu konta pracovní doby

Pokud zaměstnanec pracuje v režimu konta pracovní doby v souladu s bodem C.3.5 této KS, platí pro tento režim následující podmínky:

1. Vyrovnávací období může být stanoveno na období maximálně 36 kalendářních týdnů. Doba, na kterou je práce nerovnoměrně rozvržena, činí vždy minimálně 1 týden.
2. Zaměstnanec musí znát závazný plán případného nerovnoměrného rozvržení pracovní doby minimálně týden dopředu, pokud tomu tak nebude, pracuje zaměstnanec v obvyklém režimu (v souladu s body C.3.1, C.3.2, C.3.3 této KS), kde je každá hodina nad rámec stanovené pracovní doby proplácena jako přesčas. Závazný plán případného nerovnoměrného rozvržení pracovní doby musí být zaměstnanci předán písemnou formou (proti podpisu).
3. Zaměstnanec nemůže být v jednom dni povolán do práce na dobu kratší než 4 hodiny.
4. Stálou mzdou se pro potřeby tohoto konta pracovní doby rozumí mzda dle platného mzdového výměru zaměstnance, u které proběhne standardním způsobem vyhodnocení variabilních složek v souladu s dohodnutými pravidly s odborovými organizacemi (u dělníků: tarif + diferenciační příplatek + výkonnostní odměna, u THZ: všechny fixní + variabilní složky mzdy).
5. Všechny příplatky dle ZP a této KS, mimo příplatku za přesčas u hodin, za které zaměstnanec čerpal konto pracovní doby, budou zaměstnanci proplaceny v řádném výplatním termínu za měsíc, ve kterém vznikl na tyto příplatky nárok.
6. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně a to v souladu s platnými ustanoveními ZP, při uplatnění konta pracovní doby musí být dodržena podmínka minimálně 2 volných víkendů (od soboty 0.00h do neděle 24.00h) v měsíci, pokud se nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.
7. Pokud dosáhne práce konaná nad rámec fondu pracovní doby v jednom kalendářním měsíci u zaměstnance více než 50 hodin, bude mu tato práce včetně příplatku za přesčas proplacena přímo ve mzdě za daný měsíc.
8. Osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let nebudou bez svého souhlasu pracovat v režimu časového konta po 18. hodině.

MZDOVÝ PŘEDPIS
2011 - 2013

pro odměňování zaměstnanců
ŠKODA TRANSPORTATION a. s.

OBSAH

- § 1 Úvodní ustanovení
- § 2 Zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí a tarifních tříd
- § 3 Tarifní třídy
- § 4 Mzdové podmínky v pracovní smlouvě
- § 5 Mzdové formy
- § 6 Příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- § 7 Příplatek za práci v noci
- § 8 Příplatek za práci o sobotách a nedělích
- § 9 Splatnost a výplata mzdy
- § 10 Základní mzdové pojmy
- § 11 Změny mzdových podmínek
- § 12 Mzda a náhrada mzdy za svátek
- § 13 Odměna za pracovní pohotovost
- § 14 Mzda při převedení na jinou práci, při prostoji, odborném školení, rekvalifikaci, mimořádné práci a vadné práci
- § 15 Závěrečná ustanovení

Přílohy:

1. Seznam kvalifikačních katalogů používaných pro zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí, tarifních tříd a tarifních stupňů
2. Práce ve ztíženém pracovním prostředí
3. Seznam normativů používaných pro tvorbu norem spotřeby práce

§ 1

Úvodní ustanovení

1. Smluvními stranami jsou: ŠKODA TRANSPORTATION a.s. (dále jen zaměstnavatel) zastoupená předsedou představenstva Ing. Tomášem Krskem a členem představenstva Josefem Bernardem na straně jedné a ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o. (dále jen ZO OS KOVO) zastoupená předsedou ZO OS KOVO Milanem Šubrtem, ZO OSD POSOR zastoupená prezidentem p. Jiřím Obitkem a ZO OS KOVO DP Zličín zastoupená předsedou ZO OS KOVO p. Karlem Kavalírem a ZO OSD MOTOL zastoupená předsedou p. Jiřím Zabloudilem na straně druhé.
2. Tento mzdový předpis (dále jen MP) stanoví základní pravidla pro odměňování zaměstnanců a pro oblasti navazující na odměňování, přičemž respektuje příslušná ustanovení Zákoníku práce (dále jen „ZP“).
3. Odchyly od tohoto MP musí být stanoveny v dodatku KS a nesmí být v rozporu s příslušnými ustanoveními ZP a tohoto MP.
4. Používání mzdových forem pro odměňování zaměstnanců, na které není zpracován MP je nepřijatelné.

§ 2

Zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí a tarifních tříd

1. Základem pro zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí, tarifních tříd a pro hodnocení prací jsou kvalifikační katalogy, které jsou uvedeny v příloze č. 1 tohoto Mzdového předpisu.
 2. Zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí a tarifních tříd vychází především z potřeb zaměstnavatele, z charakteristiky činnosti, pro kterou je zaměstnanec přijímán nebo kterou vykonává a z kvalifikace zaměstnance.
 3. Podle specifických činností jednotlivých skupin zaměstnanců a pro účely mzdového a statistického výkaznictví jsou zaměstnanci rozděleni do dvou základních kategorií:
 - a) dělníci (D),
 - b) technickohospodářští zaměstnanci (THZ).
- V dalším textu se pro tyto kategorie používá název "zaměstnanec".
4. Kvalifikační požadavky uvedené v předpisech dle odst. 1 jsou orientační a příslušný vedoucí zaměstnanec je oprávněn stanovit požadavek vzdělání a odborné praxe podle podmínek konkrétního pracoviště. Pokud je v kvalifikačním katalogu uveden požadavek další přípravy, kterou stanoví zvláštní předpisy (řidičské oprávnění, svářečská zkouška, úřední zkoušky k výkonu vybraných povolání a funkcí a další), nelze tento požadavek prominout a zaměstnance do povolání nebo funkce zařadit. Součástí kvalifikace zaměstnanců v kategorii THZ je i obvyklá úroveň znalostí cizího jazyka odpovídající dosaženému vzdělání a vykonávané činnosti.
 5. Zaměstnanec se zařadí do příslušné tarifní třídy porovnáním s příklady prací uvedenými v katalogu (viz příloha č. 1).

Pokud nelze pracovní činnost jednoznačně porovnat s příslušným katalogem nebo sborníkem, lze provést odvození tarifní třídy od odborných nebo porovnatelných pracovních činností.

6. Pokud kvalifikační katalogy příkladů prací uvedené v příloze č. 1 tohoto předpisu neodpovídají současným technickoekonomickým potřebám, mohou být použity jako metodický materiál, podle kterého budou analogicky zařazováni zaměstnanci společnosti.

§ 3 Tarifní třídy

1. U zaměstnavatele bude používána soustava devíti tarifních tříd pro dělnické kategorie v rozsahu 1 - 9 a sedmnácti tarifních tříd pro technickohospodářské zaměstnance v rozsahu 1 – 17.
2. Mzdové tarify jsou stanoveny pro 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu. Pro jinou délku týdenní pracovní doby je nutno tarifní stupnici upravit.

3. a) Tabulka tarifních tříd platná pro r. 2011:

Tarifní třída	Dělnické kategorie měsíční tarif	Tarifní třída	THZ měsíční tarif
1	8 650 Kč	1	8 650 Kč
2	9 020 Kč	2	8 910 Kč
3	9 070 Kč	3	8 920 Kč
4	9 190 Kč	4	8 930 Kč
5	10 140 Kč	5	8 940 Kč
6	11 320 Kč	6	8 950 Kč
7	12 780 Kč	7	8 960 Kč
8	14 780 Kč	8	9 010 Kč
9	17 430 Kč	9	10 010 Kč
		10	11 120 Kč
		11	12 490 Kč
		12	14 320 Kč
		13	16 830 Kč
		14	19 180 Kč
		15	22 240 Kč
		16	25 540 Kč
		17	29 000 Kč

- b) Tabulka tarifních tříd platná pro r. 2012, bude předmětem kolektivního vyjednávání, které bude pro období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012 zahájeno ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění, nejpozději 60 dnů před 1. 1. 2012. Dohodnutá tabulka tarifních tříd bude uvedena v dodatku této KS.
- c) Tabulka tarifních tříd platná pro r. 2013, bude předmětem kolektivního vyjednávání, které bude pro období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013 zahájeno ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb. v platném znění, nejpozději 60 dnů před 1. 1. 2013. Dohodnutá tabulka tarifních tříd bude uvedena v dodatku této KS.

§ 4 Mzdové podmínky v pracovní smlouvě

U zaměstnanců odměňovaných v rámci tarifní soustavy se v pracovní smlouvě uvede tarifní třída. Zaměstnanec bude zařazen do takové tarifní třídy, ve které je zařazena podle příslušného

katalogu převážná část práce (viz příloha č. 1), jejíž výkon zaměstnavatel bude na zaměstnanci vyžadovat.

§ 5 Mzdové formy

1. Časová mzda

Časová mzda se skládá z těchto složek:

- a) **Tarifní mzda** je měsíční částka v Kč odpovídající příslušné tarifní třídě. Částky odpovídající jednotlivým tarifním třídám jsou stanoveny v §3 odst. 3. tohoto MP.
- b) **Diferenční příplatek** se poskytuje zaměstnancům na základě zhodnocení jejich odborných předpokladů, osobních schopností a dlouhodobě dosahovaných pracovních výsledků. Hodnocení se provádí podle předem dohodnutých podmínek mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi v „Zásadách pro přiznávání diferenčního příplatku“.
- c) **Výkonnostní odměna** se poskytuje za výsledky práce na základě plnění ukazatelů nebo úkolů vyjádřených množstvím, kvalitou, hospodárností a efektivností práce a to podle předem stanovených zásad. Podmínky hodnocení budou dohodnuty mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi v „Zásadách pro přiznávání výkonnostní odměny“. Ve zprávě o mzdovém zařazení zaměstnance bude uvedena výše výkonnostní odměny při splnění všech ukazatelů podle „Zásad pro přiznávání výkonnostní odměny“.

Stanovená mzda se v měsíčním vyjádření krátí o poměrnou část připadající na neodpracovanou dobu.

2. Smluvní mzda

Smluvní mzda je specifickou formou mzdy sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smluvní mzda se nesjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas.

3. Mimořádné odměny

Mimořádné odměny lze poskytovat za výsledky jednorázové nebo mimořádné práce a slouží výhradně ke stimulaci zaměstnanců při zabezpečování mimořádných nárazových a nepředvídaných úkolů krátkodobého charakteru.

§ 6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

1. Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle ZP § 117 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.
2. Zaměstnanci náleží za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí, kde je překročen přípustný limit dle § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. mzdové zvýhodnění (příplatek k dosažené mzdě) ve výši 4,81 Kč za hodinu práce za každý ztěžující vliv, který dosahuje intenzity odůvodňující zařazení práce do 4 kategorie.
3. Práce konané dle uvedených odstavců jsou uvedeny v příloze č. 2 tohoto MP.

§ 7 Příplatek za práci v noci

Za práci v noci konanou v době od 22:00 do 6:00 h se poskytuje zaměstnanci příplatek ve výši 10% průměrného výdělků, minimálně však 12,- Kč/hod.

§ 8

Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 35 % průměrného výdělku. Jedná-li se však o práci přesčas přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku souběžně s příplatkem za přesčas. Příplatek ve výši 35% přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci v sobotu nebo v neděli poskytnuto náhradní volno. V případě, kdy zaměstnanec požádá o napracování uděleného pracovního volna a pracuje takto v sobotu nebo v neděli, příplatek za tuto práci nepřisluší.

§ 9

Splatnost a výplata mzdy

1. Mzda je splatná po vykonání práce a to bezhotovostním převodem na účet zaměstnance, výjimečně na žádost zaměstnance výplatou v hotovosti, nejpozději 15. kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku pokud v pracovní smlouvě není dohodnuto jinak.

2. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popř. jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek, např. členských odborových příspěvků nebo Podpůrný spolek haléřový dělníků ŠKODA nebo Podpůrný fond úředníků nebo jinak dohodnutých srážek a po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na jeho účet u českého peněžního ústavu. Toto opatření nelze provést jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele, ale musí být se zaměstnancem dohodnuto.

§ 10

Základní mzdové pojmy

1. Mzda

Mzda musí být sjednána písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

2. Minimální mzda

Minimální mzdou pro potřeby této KS se rozumí mzda, která nesmí být nižší než příslušný minimální tarif dle obtížnosti stanovený v této KS. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci o sobotách a nedělích, mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v noci.

3. Nominální mzda

Nominální mzda je celková mzda, kterou zaměstnavatel vyplácí za vykonanou práci včetně příplatků, náhrad apod. (tzv. hrubá mzda).

4. Reálná mzda

Reálná mzda je vyjádřena vztahem mezi nominální mzdou a životními náklady ve srovnání s obdobím, uvedeným v KS.

§ 11

Změny mzdových podmínek

1. Při změně tarifní třídy přísluší zaměstnanci odpovídající mzda od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po vzniku rozhodných skutečností pro změnu tarifní třídy. Je-li dnem vzniku rozhodných skutečností první pracovní den v měsíci, přísluší zaměstnanci odpovídající mzda od tohoto dne.

2. Změna mzdy dle předchozího odstavce je smluvní záležitost zaměstnance a zaměstnavatele.

§ 12

Mzda a náhrada mzdy za svátek

1. 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 třetího 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. Zvýšení mzdy o příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, nebylo-li mu za práci ve svátek poskytnuto náhradní volno. Zvýšení mzdy přísluší zaměstnanci i tehdy, bylo-li mu za práci ve svátek poskytnuto náhradní volno.
2. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

§ 13

Odměna za pracovní pohotovost

1. Dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, aby byl mimo svoji pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, poskytne mu odměnu dle ZP ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za hodinu pohotovosti. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.
2. Kromě odměny podle odst. 1. nelze za pracovní pohotovost poskytovat jiné odměny nebo příplatky.
3. Je-li zaměstnanec v době pohotovosti povolán k výkonu práce, obdrží za dobu výkonu práce mzdu. Odměna za pohotovost za dobu výkonu práce nepřisluší.
4. Dobou pracovní pohotovosti se rozumí doba, po kterou je zaměstnanec mimo svou pravidelnou pracovní dobu z příkazu nadřízeného vedoucího zaměstnance připraven k případnému výkonu nezbytně naléhavých nárazových a jiných nepředvídaných nebo neodkladných prací (např. odstranění poruch, kalamitních a havarijních stavů, vykládání vagónů apod.).

§ 14

Mzda při převedení na jinou práci, při prostoji, odborném školení, rekvalifikaci, mimořádné práci a vadné práci

1. Mzda při výkonu jiné práce

Mzda při výkonu jiné práce se řídí § 139 ZP

2. Mzda při prostoji a nepřevedení na jinou práci

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami včetně přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy dle ZP ve výši 80 % průměrného výdělku.

3. Mzda při odborném školení

Za dobu účasti na odborném školení, pravidelném poučování a přezkušování, nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu sjednané práce podle příslušných předpisů,

se poskytuje zaměstnanci mzda odpovídající mzdě za vykonanou práci, resp. mzda ve výši odpovídající jeho průměrnému výdělků.

4. Mzda při rekvalifikaci

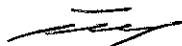
Rekvalifikace v pracovní době se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance podle § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a zaměstnanci je poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Při rekvalifikaci na pracovišti se poskytuje zaměstnanci mzda podle vykonávané práce a doplatek do průměrného výdělků.

§ 15

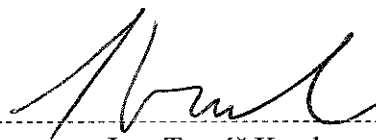
Závěrečná ustanovení

1. Tento MP je součástí této KS s účinností pro období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 a za jeho dodržování během jeho platnosti jsou odpovědni vedoucí zaměstnanci společnosti na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí.
2. V oblastech, které zahrnuje, ruší tento MP všechny dosud platné směrnice a předpisy, pokud není v textu uvedeno jinak.

V Plzni dne 12.1.2011



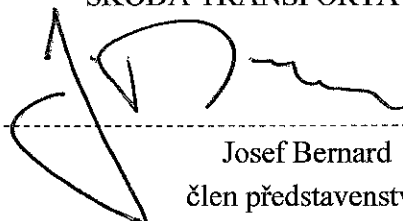
Milan Šubrt
předseda ZO OS KOVO
ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA s. r. o.



Ing. Tomáš Krsek
předseda představenstva
ŠKODA TRANSPORTATION a. s.



Jiří Obitko
prezident ZO OSD POSOR



Josef Bernard
člen představenstva
ŠKODA TRANSPORTATION a. s.



Karel Kavalír
předseda ZO OS KOVO Depo Zličín



Jiří Zabloudil
předseda ZO OSD MOTOL

Příloha č. 1

Seznam kvalifikačních katalogů používaných pro zařazování zaměstnanců do povolání, funkcí, tarifních tříd a tarifních stupňů

KATALOG PRACÍ PODLE POVOLÁNÍ A STUPŇŮ – 1996, zpracován ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v letech 1993 až 1996

CELOSTÁTNÍ PŘEHLED POVOLÁNÍ – 1993, 1. a 2. díl – zpracován pod organizační a odbornou gescí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

VÝNOS FMPSV č.j. 51-12430-3156 ze dne 12. 9. 1984 o odměňování technicko-hospodářských zaměstnanců - část I. a II. přílohy č. 2

KVALIFIKAČNÍ KATALOG DĚLNICKÝCH POVOLÁNÍ VE STROJÍRENSTVÍ – 1980, zpracován Federálním ministerstvem všeobecného strojírenství

SOUBOR PŘEVZATÝCH DĚLNICKÝCH POVOLÁNÍ – 1990, 1. a 2. díl, zpracován Federálním ministerstvem hutnictví, strojírenství a elektrotechniky

Uvedené katalogy jsou pro zaměstnance společnosti k dispozici v Personálním úseku.

Příloha č. 2

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

V této příloze jsou uvedeny práce ve ztíženém prostředí a ostatní rizikové práce, které jsou u zaměstnavatele vykonávány ke dni podpisu této KS.

1. Seznam prací ve ztíženém pracovním prostředí dle příslušného nařízení vlády

	Profese	Pracoviště	Ztížené prostředí vymezeno pro
1.	Jeřábník-vazač	VH 1.1.2	Hluk
2.	Skladový pracovník	VH 1.1.2	Hluk
3.	Obsluha laseru	VH 1.1.2	Hluk, Vibrace
4.	Obsluha obráběcích strojů	VH 1.1.2	Hluk
5.	Obsluha ohraňovacích lisů	VH 1.1.2	Hluk
6.	Obsluha VZV	VH 1.1.2	Hluk
7.	Rýsovač	VH 1.1.2	Hluk
8.	Svářeč	VH 1.1.2	Hluk, Vibrace Prach - svářečské dýmy
9.	Zámečnick	VH 1.1.2	Hluk, Vibrace Prach - svářečské dýmy
10.	Technická kontrola	VH 1.1.2	Hluk
11.	Lakýrník/písmomalíř	VH 1.3.1 - lakovna	Hluk, Vibrace Prach – polyedr.pryskyřice
12.	Tryskač	VH 1.3.1 – lakovna – tryskač	Hluk Prach – hliník a jeho oxidy
13.	Jeřábník - vazač	VH 1.3.2 – loď A + B	Hluk
14.	Svářeč	VH 1.3.2 – ASL, ASP	Hluk,Vibrace Prach – svářečské dýmy
15.	Zámečnick	VH 1.3.2 – ASL, ASP	Hluk, Vibrace Prach – svářečské dýmy
16.	Zámečnick	VH 1.3.2 – AMP	Hluk
17.	Svářeč - mechanika	Pracoviště OZM, Sazečská 3, Praha	Hluk

Ztížené pracovní prostředí je pro uvedené profese v rizikové kategorii 3 pro haly 1.1.2, 1.3.1 a 1.3.2. a pracoviště OZM, vyjma profese tryskač, kde je výsledná kategorie 4 (prach – hliník a jeho slitiny).

Příloha č. 3

Seznam normativů používaných pro tvorbu norem spotřeby práce

Název	Číslo - označení
Práce strojní	
Broušení vnější – BK	PN 55/1
Broušení otvorů – BO	PN 55/1
Broušení na plocho – BPH	PN 55/1
Broušení na plocho - BPV	PN 55/1
Soustruhy, výška hrotů 250 - SK	Nk 3-D-P-03/72
Soustruhy, výška hrotů 400 - SK	Nk 3-D-P-01/74
Karusely průměr 1600 – 8000 - 2. díl	CNN 10-5-3-II/I
Vrtačky	Nk 3-D-P-03/82
Horizontky	PN 48/1,2,3,
Frézky - velikost A-B-C	Nk 3-D-P-03/74
Čísl. a ost. programově řízené stroje	Nk 3-D-P-02/76
Práce ruční	
Svařov. plamen. a řezání kyslíkem	CNN 30-15-6-0/II
Svař. el. obl. ručně oceli tř. 11,12,13	Nk 3-D-P-01/82
Svařování ocelí tř. 15 a 17	CNN 30-5-9-0/II
Svařování v ochr. atmosféře CO	Nk 3-D-P-01/73
Povrch. úprava - písmo a linkování	POPV-24-01/87
Povrchová úprava - nátěry a malby	No 4-D-P-01/85
Ruční strojky Trumpf	Nk 3-D-P-06/71
Práce s ručními strojkami závitořezy	Nk 3-D-P-10/71
Elektromontážní práce při výrobě	Nk 3-D-P-01/76
Zámečnické práce díl I. a II.	Nk 3-D-P-01/81
Klempířské práce	Nk 3-D-P-02/82

Norma spotřeby času je stanovena dle metodiky REFA.

