

Kolektivní smlouva

Siemens s.r.o.

Odštěpný závod

Mobility Metro Services

na období roku 2010 – 2011

Kolektivní smlouva

Siemens s.r.o.

Odštěpný závod Mobility Metro Services

uzavřená

na období roku 2010 – 2011

Úvodní ustanovení

Siemens s.r.o.,
Odštěpný závod Mobility Metro Services
Sliachská 1, Praha 4, PSČ 141 00
Zastoupený vedoucím Ing. Janem Majem
(dále jen **Zaměstnavatel**)

a

jménem všech zaměstnanců:

Odborová organizace Dopravního podniku - Metro, IČ: 62932012,
zastoupená předsedou Jiřím Obítkem
(dále jen **Odborová organizace**)

Ve smyslu ustanovení § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP)
a s odvoláním na zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších
předpisů

Uzavírají tuto kolektivní smlouvu na období roku 2010 – 2011 dále uvedeného znění:

Kolektivní smlouva obsahuje:

	Str.
1. Základní ustanovení	2
2. Pracovněprávní vztahy	3
3. Mzdová oblast	6
4. Sociální oblast	8
5. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí	16
6. Činnost odborové organizace a vztahy se zaměstnavatelem	18
7. Stížnosti a spory	22
8. Závěrečná ustanovení	23

1. Základní ustanovení

- 1.1 Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi Zaměstnavatelem a všemi zaměstnanci Zaměstnavatele (dále jen i jako zaměstnanci), jakož i vzájemné vztahy mezi Odborovou organizací a Zaměstnavatelem. Ustanovení této kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance.
- 1.2 Odborová organizace může udělit plnou moc k zastupování ve vztahu k Zaměstnavateli jiné odborové organizaci nebo třetí osobě. Plná moc musí být provedena písemně a může být kdykoliv odvolána. Organizace, která plnou moc vydala, je povinna bez zbytečných odkladů o tom písemně informovat Zaměstnavatele.
- 1.3 Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy (dále jen KS) je mzdová směrnice odštěpného závodu Mobility Metro Services (dále jen jako mzdová směrnice), která rozšiřuje a specifikuje ustanovení této KS.
- 1.4 Smluvní strany si poskytují potřebné sociálně ekonomické informace, dále jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost při řešení závažných problémů, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.
- 1.5 Smluvní strany zajistí, aby při uplatňování práv z pracovněprávních vztahů byly plněny povinnosti dané zákoníkem práce (dále jen ZP), touto KS a ostatními obecně závaznými právními předpisy.
- 1.6 Smluvní strany se zavazují vzájemně se neprodleně informovat o svých rozhodnutích, která se dotýkají zájmu druhé smluvní strany. Tyto informace budou zpravidla poskytovány písemně.
- 1.7 Zaměstnavatel zajistí dodržení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy.

2. Pracovněprávní vztahy

- 2.1 Pracovněprávní vztahy se řídí ZP, Pracovním řádem Zaměstnavatele, touto KS a dalšími obecně závaznými právními předpisy. Odchylná úprava práv týkající se mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví ZP nebo tato KS jako nejméně nebo nejvýše přípustné.
- 2.2 Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s touto KS, Pracovním řádem, provozními a jinými vnitřními normami platnými pro výkon práce na daném pracovišti.
- 2.3 **Zaměstnanost**
- 2.3.1 V případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření nespojených s uvolňováním zaměstnanců, projedná Zaměstnavatel tyto změny s Odborovou organizací nejméně 30 kalendářních dnů, pokud nebude dohodnuto jinak, před jejich uskutečněním.
- 2.3.2 Při organizačních změnách s částečnou ztrátou pracovních míst se bude postupovat podle následujících zásad:
- Zaměstnavatel v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření projedná tyto záměry včas, nejpozději 30 kalendářních dnů, pokud nebude dohodnuta lhůta delší, před podáním výpovědi s Odborovou organizací. Současně s tím projedná opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance, kteří mají být propuštěni, především možnost jejich zaměstnání v pracovním poměru na jiném vhodném pracovním místě v Siemens s.r.o. – (dále jen Siemens).
 - při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije Zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o odchod, s cílem zaměstnat maximum zaměstnanců v produktivním věku. K jeho usměrňování bude vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou využít možnosti odchodu do starobního důchodu. S ohledem na předpokládaný odchod některých zaměstnanců do důchodu bude průběžně zpracováván přehled volných míst, která nebudou zrušena a která lze obsadit uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst,
 - při hromadném propouštění, tj. skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP 30 a více zaměstnanců Zaměstnavatele, bude Zaměstnavatel dále postupovat podle § 62 a násl. ZP,
- 2.3.3 Při propouštění zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců pečujících o nezletilé dítě, či pečující o zletilé dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání (samoživitelé) v důsledku organizačních změn, předloží Zaměstnavatel nabídku volných pracovních míst v rámci Siemens vhodných pro tyto zaměstnance.
- 2.3.4 Každé konkrétní snížení stavu zaměstnanců (výpověď) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP projedná příslušný vedoucí s Odborovou organizací.
- 2.3.5 Při projednání písemně Zaměstnavatel předloží:
- důvod organizační změny,

b) pracovní místa, jež byla uvolňovanému zaměstnanci nabídnuta, event. důvod proč místa nebyla nabídnuta a postoj zaměstnance k této nabídce.

Ústně sdělí důvody, které vedou k rozhodnutí o propuštění konkrétního zaměstnance ve vztahu k ostatním, v úvahu přicházejícím zaměstnancům. Z projednání bude vytvořen zápis s případným vyjádřením strany Zaměstnavatele nebo odborové organizace.

2.3.6 Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat Odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody datum nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ke vztahu k zaměstnancům.

2.3.7 Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u Zaměstnavatele více než 20 let nebo pracují ve vícesměnném provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů, spočívajících v pracovním úrazu, nemocí z povolání a nebo ohrožení z nemoci z povolání, vykonávat dosavadní práci, byli převedeni na jinou práci za dohodnutou výši mzdy, pokud není stanoveno zákonným předpisem jinak.

2.3.8 Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od Zaměstnavatele při projednávání seznam volných míst v rámci Siemens.

2.3.9 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši pětinasobku měsíčního průměrného výdělku. U zaměstnanců, kteří mají dva roky před odchodem do řádného starobního důchodu sedminásobku měsíčního průměrného výdělku.

Při ukončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby na základě dohody bude výše odstupného v závislosti na ukončení pracovního poměru navýšena max. na sedminásobek / devítinásobek průměrného měsíčního výdělku tj.:

- ukončení pracovního poměru dohodou o dva měsíce dříve než by uplynula výpovědní lhůta při výpovědi dávané z těchto důvodů – sedminásobek / devítinásobek průměrného měsíčního výdělku,
- ukončení pracovního poměru dohodou o jeden měsíc dříve než by uplynula výpovědní lhůta při výpovědi dávané z těchto důvodů – šestinasobek / osminásobek průměrného měsíčního výdělku.

2.3.10 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinasobku měsíčního průměrného výdělku.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinasobku měsíčního průměrného výdělku. Týká se pouze zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č.361/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č.101/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento důvod musí být prokazatelně zdokumentován.

2.3.11 Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

- 2.3.12 Zaměstnavatel neuplatní výpověď z pracovního poměru pro důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP u obou manželů, zaměstnanců Zaměstnavatele, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní.
- 2.3.13 Požádá-li zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popř. o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře závodní preventivní péče není vhodná, aby dále konal dosavadní práci, Zaměstnavatel mu to umožní, jakmile mu to dovolí provozní důvody. Pokud bude takto převedený zaměstnanec pobírat bez svého zavinění nižší mzdu, pak může požádat o doplatek do průměrné hrubé mzdy, kterou dosahoval před převedením, a to za uvedených podmínek v následující výši:
- při odpracování 20 let nepřetržitě v DP/ u Zaměstnavatele možno přiznat až 75 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
 - při odpracování 25 let nepřetržitě v DP/ u Zaměstnavatele možno přiznat až 80 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
 - při odpracování 30 let nepřetržitě v DP/ u Zaměstnavatele možno přiznat až 85 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
 - při odpracování 35 let nepřetržitě v DP/ u Zaměstnavatele možno přiznat až 90 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti.

2.4 Právo na dovolenou

- 2.4.1 Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům dovolenou na zotavenou v délce pěti týdnů v kalendářním roce.
- 2.4.2 Dobu čerpání dovolené určuje Zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku.
- 2.4.3 Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 2.4.4 Určenou dobu čerpání dovolené je Zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
- 2.4.5 Zaměstnavatel umožní převod max. 1 týdne dovolené do následujícího roku.

2.5 Pracovní doba

- 2.5.1 Délka pracovní doby činí dle ust. § 79 odst. 2, písm. b) ZP 37,5 hodiny týdně.
- 2.5.2 Podle povahy práce a podmínek provozu je pracovní doba rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne (s vyrovnáním délky pracovní doby během sedmi dní po sobě jdoucích) nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny.
- 2.5.3 Pracovní doba se při rovnoměrném rozvržení rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Délka jedné pracovní směny při takto stanoveném rozvrhu činí 7,5 hodiny, přičemž začátky a konce pracovních směn mohou být dle potřeb pracoviště upraveny odlišně.
- 2.5.4 Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanoví týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin.
- 2.5.5 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby do směn se stanoví rozvrhem směn – turnusem, zpracovaným na kalendářní rok. Vyrovnání rozdílů pracovní doby mezi

stanoveným rozvrhem směn – turnusem a plánovaným fondem pracovní doby se provádí maximálně za období 52 týdnů po sobě jdoucích tak, aby byl odpracován za toto období stanovený fond pracovní doby. Při převedení na jinou funkci je provedeno vyrovnání plánovaného fondu pracovní doby současně s převedením.

- 2.5.6 Pracovní přestávka na jídlo a oddech se poskytuje nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut, která není výkonem práce. Mladistvým se tato přestávka poskytuje nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena do dvou částí, přičemž jedna část musí trvat nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo, jež je součástí pracovní doby. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- 2.5.7 Do pracovní doby je započtena doba potřebná k osobní očiště po skončení práce v maximální délce 15 minut, pro činnosti toto vyžadující.
- 2.5.8 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz Zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v období 52 týdnů po sobě jdoucích v průměru více než 8 hodin týdně.
- 2.5.9 Zaměstnavatel je povinen projednat objem přesčasové práce nad limit 150 hodin v kalendářním roce s Odborovou organizací.
- 2.5.10 Smluvní strany vyhodnotí každoročně rozsah přesčasové práce. K tomu Zaměstnavatel předloží minimálně 1x za pololetí podrobnější rozbor přesčasové práce po jednotlivých kategoriích zaměstnanců a po jednotlivých organizačních složkách.
- 2.5.11 Pružná pracovní doba je řešena pracovním řádem Zaměstnavatele..

3. Mzdová oblast

3.1 Pravidla pro odměňování zaměstnanců

- 3.1.1 Mzdy zaměstnanců se stanovují podle této KS a mzdové směrnice pro MMSPravidel pro odměňování zaměstnanců stanovených Zaměstnavatelem.
- 3.1.2 Zaměstnavatel zodpovídá za to, aby zaměstnanec byl zařazen podle druhu vykonávané práce do odpovídajícího mzdového stupně.

3.2 Mzdy v letech 2010 - 2011

- 3.2.1 Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v jednotlivých letech 2010 - 2011 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií (D a TH) pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

3.3 Průměrný výdělek

- 3.3.1 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje Zaměstnavatel ve smyslu ust. § 351, § 352 a § 353 odst. 1 a 2 ZP z hrubé mzdy, zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období včetně práce přesčas.



Za odpracovanou dobu se považuje:

- konal-li zaměstnanec práci podle rozpisu směn,
- doba, po kterou byl zaměstnanec převeden na jinou práci.

Hrubou mzdou není např.:

- náhrada mzdy (např. za dovolenou),
- cestovní náhrady,
- odstupné,
- odměna za pracovní pohotovost,
- poskytnuté benefity,
- dávky nemocenského pojištění,
- odměny poskytnuté k životním jubileím.

- 3.3.2 Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
- 3.3.3 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval méně než 21 dnů (u turnusových zaměstnanců se zjistí 21 dnů přepočtem z odpracovaných hodin), použije se pravděpodobný výdělek stanovený z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období. Při nemožnosti zjistit pravděpodobný výdělek dle rozhodného období bude stanoven Zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 355 odst. 2 ZP.
- 3.3.4 U mzdy za delší než čtvrtletní období se pro účely zjišťování průměrného výdělku určí poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část mzdy se zahrne do hrubé mzdy v dalším nebo dalších obdobích. Části mzdy poskytované za více kalendářních čtvrtletí se započítávají v závislosti na odpracované době v kalendářním čtvrtletí rozhodném pro výpočet průměrného výdělku.
- 3.3.5 Pokud by průměrný výdělek zaměstnance byl nižší než minimální mzda, na níž zaměstnanci vzniklo právo v příslušném měsíci, kdy se průměrný výdělek používá, zvýší se průměrný výdělek na výši minimální mzdy.
- 3.3.6 Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku, pro účely stanovení výše náhrady škody při pracovních úrazech a nemoci z povolání, je předchozí kalendářní rok. To platí v případě, že takto určené rozhodné období, je na rozdíl od způsobu zjištění podle bodu 3.3.2, pro zaměstnance výhodnější.

3.4 Společná ustanovení v oblasti mezd

- 3.4.1 Zaměstnanci se nezávisle na celkových výsledcích Zaměstnavatele zaručuje právo na zaručenou mzdu ve smyslu ust. § 112 ZP.
- 3.4.2 Zaměstnanec má možnost ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů do 15. února následujícího roku podepsat „Prohlášení poplatníka daně“ a požádat o provedení ročního zúčtování záloh na daň.
- 3.4.3 Mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda je splatná nejpozději desátý den po skončení měsíčního období, za něž se poskytuje. Pokud je desátým dnem sobota nebo neděle, je výplatním dnem poslední pracovní den před tímto termínem.
- 3.4.4 Zaměstnanci, bude před nástupem na dovolenou vyplacena mzda splatná během dovolené nebo přiměřená záloha, která by byla splatná během dovolené. pokud o to zaměstnanec Zaměstnavatele požádá.

- 3.4.5 Mzda se zaměstnanci vyplácí v penězích v české měně. Mzdu zasílá Zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance na jeden jeho účet u peněžního ústavu.
- 3.4.6 Výše mzdy, s výjimkou podmínek pro její přiznávání, má důvěrný charakter. Zaměstnanci Zaměstnavatele, kteří při své práci přicházejí do styku s uvedenými informacemi, nemají právo cokoli zveřejnit. Zaměstnavatel zajistí důvěrný charakter i při podpisu evidenčních listů.
- 3.4.7 Při skončení zaměstnání budou zaměstnanci všechny mzdové složky, na které mu vzniklo právo nebo mu byly přiznány, vyplaceny vždy v termínech vyhlášených pro jejich zúčtování a výplatu.

4. Sociální oblast

4.1 Závodní preventivní péče

4.1.1 Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se umožňuje občanům výběr lékaře a zdravotnického zařízení. To se netýká lékaře závodní preventivní péče. Komplexní posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rozsahu celostátně platných předpisů přísluší výhradně lékařům závodní preventivní péče.

4.1.2 Závodní preventivní péče bude zajišťována odbornými lékaři, kteří zabezpečují závodní preventivní péči na základě uzavřené smlouvy se Zaměstnavatelem.

Závodní preventivní péči se zabezpečuje prevence včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce. V souladu s platnými právními předpisy Zaměstnavatel:

- uzavírá s nimi smluvní vztahy pro vykonávání závodní preventivní péče v rozsahu vymezeném platnými právními předpisy,
- zabezpečuje posuzování zdravotní způsobilosti tak, aby nedocházelo k vykonávání práce, pro kterou není zaměstnanec zdravotně způsobilý,
- zodpovídá za organizační zajištění závodní preventivní péče (prohlídek a to např. vstupních, periodických, příp. mimořádných a výstupních) tak, aby nebyl narušen provoz pracoviště,
- zodpovídá za dodržování periodicity posuzování zdravotní způsobilosti u preventivních periodických prohlídek,
- umožní zaměstnancům rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem,

4.1.3 Z důvodu odborného posouzení zdravotního stavu jsou zaměstnanci povinni, v souladu s ust. § 32 ZP a Pracovním řádem, se podrobit vstupní lékařské prohlídce. Další preventivní prohlídky (periodické, mimořádné) zaměstnanci absolvují v souladu se zvláštními právními předpisy dle pokynu Zaměstnavatele.

4.1.4 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče výhradně u příslušného lékaře v určeném smluvním zdravotnickém zařízení.

4.1.5 Náklady na lékařské prohlídky a vyšetření provedené určeným lékařem, který pro Zaměstnavatele zajišťuje tuto závodní preventivní péči, event. odborným lékařem, který byl tímto lékařem požádán o provedení odborné lékařské prohlídky a jejichž úhradu nelze provést ze zdravotního pojištění (viz §§ 15 a 35 zákona č. 48/1997 Sb., o

veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů), nese plně Zaměstnavatel.

- 4.1.6 Pro zaměstnance je doba Zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče a doba návštěvy svého ošetřujícího lékaře za účelem zajištění výpisu ze zdravotní dokumentace překážkou na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle ust. § 103 odst. 1 písm. e) ZP a přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., odst. 2. Doba potřebná k vykonání pracovně lékařské prohlídky, či návštěvy ošetřujícího lékaře je součástí stanovené pracovní doby. U zaměstnance, u něhož charakter vyšetření nebo lékařského zákroku v rámci prohlídky jež je součástí závodní preventivní péče neumožňuje po zbytek pracovního dne a na doporučení lékaře vykonávat svou práci, se jedná o překážku na straně Zaměstnavatele.
- 4.1.7 Zaměstnanec má právo zvolit si zdravotní pojišťovnu, přičemž má povinnost oznámit Zaměstnavateli do 8 kalendářních dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny novou zdravotní pojišťovnu. Při nesplnění této povinnosti bude zaměstnanec Zaměstnavateli povinen uhradit vzniklou škodu (penále, které Zaměstnavatel zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny).
- 4.1.8 Zdravotní pojištění ve dnech pracovního volna bez náhrady mzdy
Pokud je zaměstnancům poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy, podílí se zaměstnanec úhradou sazby pojistného ve výši 4,5 % a Zaměstnavatel 9 %.
Při čerpání jiného pracovního volna bez náhrady mzdy hradí zaměstnanec zdravotní pojištění v plné výši.
Úhrada zdravotního pojištění v tomto případě bude se zaměstnancem řešena smluvně před poskytnutím neplaceného volna (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).
- 4.1.9 Při neomluvené nepřítomnosti v práci je podle zákona zaměstnanec povinen uhradit celé zdravotní pojištění, které Zaměstnavatel za něho za tuto dobu uhradil.

4.2 Stravování

- 4.2.1 Zaměstnavatel umožní v souladu s ust. § 236 ZP a v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům ve všech směnách stravování formou poukázek na stravování. V jídelně a kantýně, které jsou pronajaty k účelům stravování, bude zaměstnancům umožněna platba poukázkami na stravování.
- 4.2.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 163 a 176 ZP.
- 4.2.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny ve stanovené délce, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Směnou se rozumí část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, nebo délka pracovní směny dohodnutá v pracovní smlouvě. U zaměstnanců, kteří mají v pracovní smlouvě sjednanou kratší pracovní dobu, je odpracovanou směnou délka pracovní doby sjednaná v pracovní smlouvě, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. V případě, že pracovní směna zaměstnance v úhrnu s dobou přestávek na jídlo a oddech,

poskytnutých v souladu se ZP bude delší než 11 hodin, poskytne Zaměstnavatel zaměstnanci příspěvek na další jedno hlavní jídlo.

- 4.2.4 Stravenky jsou vydávány měsíčně zpětně podle počtu odpracovaných směn. Zaměstnanec obdrží takový počet poukázek na stravování, kolik skutečně odpracoval směn v předcházejícím měsíci.
- 4.2.5 Poukázky na stravování budou zaměstnancům poskytovány v hodnotě 80,- Kč. Z toho 44,- Kč poskytne Zaměstnavatel a 36,- Kč hradí zaměstnanec.

4.3 Dětská rekreace

4.3.1 Na dětskou rekreaci, pořádanou jinými organizacemi, je poskytován příspěvek nepeněžní formou – nákupem poukazu s tím, že rodiče uhradí Zaměstnavateli rozdíl mezi cenou poukazu a Zaměstnavatelem poskytnutým příspěvkem. Výše příspěvku je řešena v bodě 4.7.8.

4.3.2 Výplata příspěvků na dětskou rekreaci bude realizována dle těchto zásad:

- právo na příspěvek mohou uplatnit rodiče dětí ve věku od zahájení povinné školní docházky do jejího ukončení s tím, že do 31. 8. příslušného roku nedosáhne dítě 16 let,
- příspěvek se poskytuje maximálně v počtu 5 dnů v době jarních prázdnin a 15 dnů v době letních prázdnin za podmínky, že ke dni skončení pobytu, na který byl příspěvek uplatněn, trvá pracovní poměr rodiče u firmy Zaměstnavatele.
- příspěvek se poskytuje na pobyt dětí v dětských táborech, na sportovní a obdobná soustředění, na rehabilitační a léčebné pobyty, které se uskuteční v době prázdnin,
- v případě, že jsou u Zaměstnavatele zaměstnáni oba rodiče dítěte, může o příspěvek požádat pouze jeden z nich,
- žádost o příspěvek se předkládá do 28. 2. pro jarní prázdniny a do 30. 6. pro letní prázdniny, vždy před provedením úhrady poukazu, příslušnému odbornému útvaru. Žádost musí být doložena potvrzením provozovatele tábora o přihlášení dítěte s následujícími údaji:
 - adresa a IČ provozovatele
 - termín a místo konání tábora
 - cena poukazu
 - bankovní spojení provozovatele
 - variabilní symbol.

4.4 Vzdělávání zaměstnanců

4.4.1 Vzdelávání zaměstnanců bude zaměřeno především na prohlubování a zvyšování kvalifikace formou:

- odborných kurzů a školení dle potřeb Zaměstnavatele i s využitím Evropských strukturálních fondů (ESF),
- periodickým obnovováním a přezkušováním způsobilosti zaměstnanců k výkonu určitých profesí v souladu s příslušnými předpisy,
- studia na státních a soukromých školách podle potřeb Zaměstnavatele,
- studijních pobytů a odborných stáží,
- jazykových kurzů pro potřeby Zaměstnavatele
- studium při zaměstnání a nástavbové studium bude zaměstnanci umožněno na doporučení příslušného vedoucího a se souhlasem vedoucího odštěpného závodu (týká se výlučně studia, při kterém zaměstnanec hodlá uplatňovat práva,

kteřá vyplývají z ustanovení § 232 ZP, resp. z kvalifikačních dohod uzavřených dle ust. § 234 a násl. ZP).

- 4.4.2 Zaměstnavatel vyjde studujícím zaměstnancům, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody, maximálně vstříc (úpravy směn, poskytnutí volna) tak, aby zaměstnanec mohl plnit řádně své studijní povinnosti.

4.5 Důležité osobní překážky v práci a zaměstnanecké výhody

- 4.5.1 Důležité osobní překážky v práci jsou dle ust. § 199 ZP stanoveny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Kde tato KS zakládá nároky na rozšířená pracovní volna v případě osobních překážek (svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod do zdravotnického zařízení, ...) vztahují se tyto případy i na partnery příp. registrované partnery.

- 4.5.2 Okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci:

a) Vyšetření nebo ošetření

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy přísluší nejvýše za dobu dle předchozího odstavce.

b) Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

- pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně lékařská prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 103 odst. 1 písm. e) ZP).

c) Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

d) Svatba vlastní

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne dle této KS na 3 dny, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

e) Svatba dítěte či rodiče

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

f) Narození dítěte

- pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu (maximálně jeden den) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět;



zaměstnanec má dle této KS právo na další tři dny pracovního volna bez náhrady mzdy, pokud o to požádá a nebrání-li tomu provozní důvody,

- pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k účasti při porodu manželky nebo družky.

g) Úmrtí

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne při úmrtí manžela, druhá, nebo dítěte dle této KS na 3 dny i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne k účasti na pohřbu rodiče (opatrovníka) a sourozence zaměstnance, rodiče (opatrovníka) a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte i manžela sourozence zaměstnance na 1 den i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu a další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

h) Pohřeb spoluzaměstnance

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí Zaměstnavatel nebo Zaměstnavatel v dohodě s Odborovou organizací.

ch) Doprovod

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

- s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,

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

- pracovní volno s náhradou mzdy k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy a zpět

i) Přestěhování

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

j) Vyhledání nového zaměstnání

- pracovní volno před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem Zaměstnavatele slučovat:

- s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů,

- bez náhrady mzdy při skončení pracovního poměru z jiných než výše uvedených důvodů.

4.5.3 Překážky související s brannou povinností

Zaměstnavatel v souladu s § 204 ZP omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu. Náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků související s brannou povinností hradí příslušný vojenský správní úřad.

4.5.4 Rodičům, pečujícím o děti do 15 let (vztahuje se na všechny děti, které v kalendářním roce dovrší 15 let věku), poskytne Zaměstnavatel další neplacené volno až do výše 2 týdnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody (vazba s bodem 4.1.8).

4.5.5 Péče o dítě do 15 let věku bude respektována jako podstatný důvod ke sjednání nebo povolení kratší pracovní doby, nebo ke změně začátku a konce pracovní doby, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.

4.5.6 Pracují-li u Zaměstnavatele oba rodiče, pečující o dítě mladší 15 let ve vícesměnném provozu, je Zaměstnavatel povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, vyhovět jejich žádosti na úpravu skladby a délky směn tak, aby mohli řádně pečovat o dítě; přitom Zaměstnavatel postupuje v součinnosti Odborovou organizací.

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

4.5.8 Každý zaměstnanec má nárok při první pracovní neschopnosti v kalendářním roce na úhradu 3 dnů (karenční doba) a to do výše ušlého výdělků.

4.6 Penzijní připojištění zaměstnanců

4.6.1 Zaměstnanci, kteří požadují příspěvek, musí splňovat podmínku stanovenou zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, tj.:

- jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR,
- jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživatелеm důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v České republice, která uzavře s penzijním fondem smlouvu.

4.6.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění za níže uvedených podmínek:

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost penzijního připojištění využít za podmínek stanovených Zaměstnavatelem,
- Zaměstnavatel bude přispívat do všech penzijních fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o penzijním připojištění před 1.1.2000 (tj. mají nárok na starobní penzi z penzijního připojištění ve věku 50 let),
- pro nově uzavřené smlouvy a smlouvy uzavřené po 1.1.2000 (tj. doba placení příspěvku na penzijní připojištění je min. 60 kalendářních měsíců a nárok na starobní penzi z penzijního připojištění při dosažení 60 let věku) bude přispívat do všech penzijních fondů, se kterými mají zaměstnanci uzavřené smlouvy o penzijním připojištění
- příspěvek od Zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100,- Kč/měsíc,

- Zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši minimálně 300- Kč/měsíc převedením částky do zaměstnancem vybraného penzijního fondu,
- zaměstnanec musí být v pracovním poměru u firmy Zaměstnavatel nepřetržitě nejméně 1 rok, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva,
- zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr (včetně odchodu do starobního důchodu), již za tento měsíc nemá právo na příspěvek Zaměstnavatele.

- 4.6.3 Právo na příspěvek Zaměstnavatele na penzijní připojištění nemá zaměstnanec:
- v mimoevidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů
 - se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin (s výjimkou poživatelů důchodu invalidity 1. až 3. stupně),
 - v případě neomluveně zameškané směny (i její části) za měsíc, ve kterém k absenci došlo s tím, že příspěvek Zaměstnavatele nebude zaměstnanci v následujícím měsíci poskytnut,
 - pokud koná pouze práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,

- 4.6.4 Právo na výplatu příspěvku od Zaměstnavatele trvá nejdéle po dobu 2 let od vzniku nároku na starobní důchod, pokud zaměstnanec tento důchod nepobírá.

- 4.6.5 Životní pojištění
Zaměstnavatel bude podporovat příspěvky na životní pojištění, tak jak tyto byly převzaty k 1.1.2009.

4.7 Sociální náklady

- 4.7.1 Plánovaný limit sociálních nákladů k uspokojování dalších potřeb zaměstnanců činí 5% z ročního objemu plánovaných mzdových prostředků. Z plánovaného limitu poskytne Zaměstnavatel finanční dar odborové organizaci na Odborovou organizační činnost a to ve výši 360 Kč ročně za jednoho člena odborové organizace pracujícího u Zaměstnavatele. Finanční prostředky budou vyplaceny zálohově, tj. 20.1. a 1.7. kalendářního roku s tím, že bude uzavřena mezi Zaměstnavatelem a Odborovou organizací darovací smlouva.
- 4.7.2 Sociální náklady jsou určeny k zabezpečování kulturních a sociálních potřeb všech zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Z těchto prostředků Zaměstnavatel zajišťuje rekreaci, příspěvek na dětskou rekreaci a poskytuje další benefity, dohodnuté v této KS.
- 4.7.3 V případě, že zaměstnanec měl v průběhu kalendářního roku neomluveně zameškanou směnu (i její část), ztrácí právo na všechny benefity uvedené v bodě 4.7 této KS.
- 4.7.4 Příspěvek při **pracovních výročích** nepřetržité práce u Zaměstnavatele se poskytuje ve výši:

při 15 letech zaměstnání	2.000 Kč
při 20 letech zaměstnání	3.000 Kč
při 25 letech zaměstnání	4.000 Kč
při 30 letech zaměstnání	5.000 Kč
při 35 letech zaměstnání	6.000Kč
při 40 letech zaměstnání	7.000 Kč
při 45 letech zaměstnání	8.000 Kč

Příspěvek nenáleží pracujícím důchodcům, zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce a v době, kdy je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu.

4.7.5 Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přiznáním starobního důchodu nebo invalidity 3. stupně se poskytuje jedna měsíční mzda a při délce zaměstnání nad deset let. Měsíční mzdou se v tomto případě rozumí tarifní základní nebo fixní smluvní mzda.

Příspěvek se poskytuje v závislosti na letech zaměstnání dle bodu 4.7.7 V době, kdy je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu, příspěvek nenáleží.

4.7.6 Právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 4.7.4 mají zaměstnanci propuštění z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, kterým po ukončení pracovního poměru následně vzniká nárok na starobní důchod nejdéle v období pěti měsíců po skončení výpovědní doby.

4.7.7 Doba zaměstnání u Zaměstnavatele

Do doby **nepřetržitého** trvání pracovního poměru u Zaměstnavatele se zahrnuje:

- doba pracovního poměru i před 18. rokem věku, pokud splňuje i další podmínky uvedené níže (doba učebního poměru se nezapočítává),
- doba nepřetržitého pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, z něhož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přešla na Zaměstnavatele
- doba vazby, pokud zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen (bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li zproštěn obžaloby),
- doba vazby a doba výkonu trestu, která podléhá zákonu o rehabilitaci,
- doba pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, pokud byl Siemens majoritním vlastníkem tohoto zaměstnavatele a pracovní poměry na sebe navazovaly.

Do doby **nepřetržitého** trvání pracovního poměru se zahrnuje i doba vedení v mimoevidenčním stavu. Do mimoevidenčního stavu patří zaměstnanci:

- na mateřské dovolené, na rodičovské dovolené,
- kterým bylo povoleno neplacené volno po skončení rodičovské dovolené,
- uvolnění k výkonu veřejných funkcí nebo jiné činnosti pro společenské organizace (např. odborových funkcí), pokud Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy anebo jí jsou tato plnění plně refundována,
- vyslání do škol, kurzů, jimž Zaměstnavatel neposkytuje mzdu, pokud se toto stalo v souladu s potřebami Zaměstnavatele, ve vyšetřovací vazbě, pokud nebyli pravomocně odsouzeni,
- kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna,

Do doby trvání pracovního poměru se nezahrnuje:

- doba vazby, pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzen,
- doba výkonu trestu.

4.7.8 Výše příspěvku na dětskou rekreaci činí 300,- Kč na den v období jarních prázdnin vyhlášených pro celou ČR, maximálně však na 5 dnů, tj. 1.500 Kč. V době letních prázdnin je výše příspěvku 200 Kč na den, maximálně však na 15 dnů, tj. 3.000 Kč. Příspěvek je poskytován maximálně do výše ceny poukazu s tím, že k vyplacení maximální výše může být uplatněno více poukazů. Příspěvek je stanoven samostatně pro každé dítě.

4.7.9 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na kalendářní rok **poukázky FlexiPASS** od firmy **SodexoPASS**. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Výše hodnoty poukázky je stanovena na částku 8.000 Kč pro všechny zaměstnance. Nárok na poukázky v hodnotě dalších 5.000 Kč vzniká zaměstnanci na prvního přímého rodinného příslušníka (manželka, manžel, reg. partner, reg. partnerka zaměstnance) a 3.000 Kč na každého dalšího přímého rodinného příslušníka (dětí zaměstnance) po předložení dokladu o nákupu ročního časového kuponu MHD u DP Praha. V případě nákupu čtvrtletního časového kuponu bude zaměstnanci proplacena vždy poměrná část výše uvedených částek.

Právo na poukázky, případně na příspěvek do penzijního fondu vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby.

Právo na poskytnutí poukázek **nemají zaměstnanci:**

- kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- kteří jsou v mimoevidenčním stavu s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro Zaměstnavatele,
- kteří jsou vysláni do škol a kurzů, jimž Zaměstnavatel neposkytuje mzdu, v souladu s potřebami Zaměstnavatele, se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 h (s výjimkou poživatelů důchodu invalidity 1.-3. stupně.),
- ve výpovědní době (výpověď jak ze strany zaměstnance tak i Zaměstnavatele) s výjimkou výpovědi dle ust. § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu invalidity 1.- 3. stupně.

4.7.10 Zaměstnancům, kteří se dostanou do mimořádně závažné finanční nebo sociální situace, lze vyplatit sociální výpomoc a to až do výše 20.000 Kč. Tato sociální výpomoc podléhá zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, v platném znění. Důvodem poskytnutí návratné sociální výpomoci mohou být pouze nepředvídatelné události hodné zvláštního zřetele tj. např. pohromy a katastrofy devastující trvalé bydliště (požár, povodeň, vichřice).

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. Tato sociální výpomoc je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob.

Písemnou žádost předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník nadřízenému, který žádost projedná s Odborovou organizací. Na základě jejich doporučení (ověření dané situace) je žádost předána Zaměstnavateli, který ji projedná s Odborovou organizací.

5. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

5.1 Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s platnou legislativou bude Zaměstnavatel provádět ve spolupráci s Odborovou organizací.

5.2 Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

- 5.3 Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň BOZP, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržovat metody a způsoby zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu. Není-li možné rizika odstranit, je Zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností Zaměstnavatele na všech stupních řízení.
- 5.4 Zaměstnavatelem pověřená, odborně způsobilá osoba a odborová organizace provedou minimálně 1x v roce podle stanoveného harmonogramu na všech pracovištích a zařízeních Zaměstnavatele prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci prověrek bude provedena rovněž kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích. Účastníci prověrek vypracují a podepíší zápis o zjištěných závadách. Odpovědný útvar a závazný termín za odstranění závady bude zveřejněn do jednoho měsíce po ukončení prověrek BOZP a PO.
- 5.5 Zaměstnavatel bude bez zbytečného odkladu informovat příslušnou Odborovou organizaci o vzniku smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a o závažné nehodové události, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu.
Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborové organizace bude, v případě zájmu odborové organizace, členem vyšetřovací komise. Zaměstnavatel poskytne postiženému opis závěru šetření mimořádné události.
- 5.6 K vyšetřování příčin a zdrojů vzniku smrtelného pracovního úrazu a pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů bude vždy přizván zástupce odborové organizace. Po ukončení šetření Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci dokumentaci o vyšetřování, pokud s tím bude postižený souhlasit.
- 5.7 Na požádání odborové organizace a budou-li k tomu pádné důvody a ohledem na zvýšení nemocnosti, pracovní úrazovosti, atd., Zaměstnavatel zajistí měření konkrétních fyzikálních a chemických veličin, případně biologických činitelů. Měření provede nezávislá certifikovaná firma, respektive příslušná státní instituce za účasti zástupce odborové organizace. Zaměstnavatel seznámí příslušný útvar a Odborovou organizaci s výsledky měření. Požadavek odborové organizace na měření musí být řádně zdůvodněn.
- 5.8 Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu podle ust. § 108 ZP. Současně bude průběžně provádět rozbor pracovní úrazovosti a následně navrhopvat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke snižování příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání. Rozbory budou předávány a projednávány s Odborovou organizací.
- 5.9 Způsob a rozsah náhrady škody, způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, Zaměstnavatel projedná s Odborovou organizací a se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.

- 5.10 Zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo zaměstnanec se zdravotním postižením, které nastalo v důsledku vlivu pracovního prostředí nebo jiných důvodů vyplývajících ze zaměstnání a který nemůže podle lékařského vyjádření zastávat dosavadní práci, bude přednostně Zaměstnavatel zařazovat na funkce nebo do povolání, odpovídajících jeho zdravotnímu stavu. Podle potřeby Zaměstnavatel umožní těmto zaměstnancům jinou potřebnou odbornou přípravu a zajistí jim přednostně zaměstnání v rámci Siemens.
- 5.11 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, bude poskytnuto podle ust. § 378 ZP jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti a to každému ve výši 240.000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000 Kč.
- 5.12 Zaměstnavatel zajistí vyhlášení a kontrolu dodržování zákazu kouření v prostorách Zaměstnavatele.
- 5.13 Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. V případě dlouhodobě extrémních teplot na pracovištích Zaměstnavatele (více než 10 kalendářních dnů) může být poskytnut ochranné nápoje..
- 5.14 Zaměstnavatel zajistí přístupnost pro zaměstnance na stanovených pracovištích bezplatně pitnou vodu.
- 5.15 Zaměstnavatel bude vybavovat zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky. Při změně technologie nebo podmínek pracovní činnosti ve spolupráci s Odborovou organizací přehodnotí rozsah vybavení OOPP.
- 5.16 Zaměstnavatel bude zlepšovat hygienické a klimatické podmínky na všech pracovištích.

6. Činnost odborové organizace a vztahy se Zaměstnavatelem

6.1 Právo spolurozhodování

Souhlas odborové organizace se vyžaduje:

- při vydávání a změnách Pracovního řádu Zaměstnavatele,
- při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u Zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době dvou let po jeho skončení,
- při rozhodnutí Zaměstnavatele o neomluveném zameškání směny (pracovního dne),
- při stanovení výše a druhu sociálních nákladů,
- při výjimečném zkrácení 14-ti denní doby, v níž musí být zaměstnanci předem určeno čerpání dovolené,
- při vydání rozvrhu čerpání dovolené,
- při přípravě a schválení volebního řádu a volbách člena dozorčí rady voleného zaměstnanci,
- při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6.2 Právo projednání

Projednáváním se rozumí jednání mezi Zaměstnavatelem a Odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření. Z tohoto jednání se stanoviska obou stran zaznamenají v zápise o projednání. Zápis bude učiněn i ze všech dalších jednání mezi smluvními stranami a to i v případě, kdy jsou jednou smluvní stranou podávány podstatné informace. Zaměstnavatel musí poskytnout informace a podklady pro projednání v dostatečném časovém předstihu, neboť jsou nezbytným podkladem a předpokladem pro kvalifikované jednání.

Zaměstnavatel projedná Odborovou organizací zejména:

- ekonomickou situaci Zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- změny organizace práce,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- 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 potřeb zaměstnanců,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, (25 a více) např.:
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu,
 - pravidelný termín výplaty mzdy,

a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy:

- převod podle ust. §§ 338 – 342 ZP,
- opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 ZP,
- otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ust. § 101 až § 106 odst. 1 a ust. § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- výši požadované náhrady škody, za niž zaměstnanec Zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou škody, nepřesahující 1.000 Kč,
- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- celkový rozsah přesčasové práce,
- všechny vnitřní normy vydané ve smyslu této KS, pokud odborová organizace vznesla připomínky,
- změny způsobu zajištění závodní preventivní péče,
- čerpání sociálních nákladů
- pravděpodobný hospodářský vývoj u Zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 ZP,
- stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u Zaměstnavatele.

6.3 Právo na informace

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

Zaměstnavatel je povinen informovat:

- o ekonomické a finanční situaci Zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- o právním postavení Zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za Zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti Zaměstnavatele,
- o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- o vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- o opatřeních Zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro další zařazování zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- o dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v ust. § 279 odst. 1 a ust. § 280 odst. 1 ZP a v bodě 7.2 této KS.

Souhrnnou zprávu o nových pracovních poměrech a o ukončených pracovních poměrech bude Zaměstnavatel prostřednictvím zaměstnaneckého útvaru předkládat odborové organizaci pololetně. Zpráva bude obsahovat jmenný seznam zaměstnanců, útvar, funkci nebo profesi, datum vzniku nebo ukončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru s odvoláním na příslušné ustanovení ZP.

Zaměstnavatel prostřednictvím zaměstnaneckého útvaru předkládá odborové organizaci pololetně informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců.

6.4 Právo kontroly

Odborová organizace a jimi pověřené orgány mají právo kontroly ve smyslu ust. § 321 a souvisejících ZP, zejména:

- k dodržování pracovněprávních předpisů a závazků, vyplývajících z této KS,
- ke stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- další práva kontroly stanovené příslušným právním předpisem.

6.5 Činnost odborové organizace

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

- Zaměstnavatel bude Odborovou organizaci poskytovat nezbytné technické, ekonomické, organizační a pracovněprávní informace nutné pro plnění práv odborové organizace,
- členové odborových orgánů jsou v souladu s ust. § 276 ZP povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů Zaměstnavatele nebo zaměstnanců; tato povinnost

trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak,

- Zaměstnavatel a odborová organizace se budou podle potřeby scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností Zaměstnavatel či odborové organizace. Z těchto jednání vyhotoví Zaměstnavatel zápis, který předá zástupci Zaměstnavatele a odborové organizace

Zaměstnavatel pro práci odborové organizace:

- poskytne místnost (místnosti), na požádání v sídle odborové organizace, pokud to provozní a technické podmínky umožní, včetně topení, osvětlení, telefonu, faxu, úklidu, vybavení kancelářským nábytkem, výpočetní technikou, tiskárny,
- umožní připojení na vnitropodnikovou síť, užívání podnikové pošty vč. elektronické, zajištění údržby,
- uplatní pro návštěvníky odborové organizace při vstupu do prostor Zaměstnavatel stejné předpisy jako pro návštěvníky Zaměstnavatel,
- umožní zřídit odborové organizaci nástěnky na pracovišti,
- zajistí nejméně jedenkrát ročně zástupcům odborové organizace pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce.

6.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

Ve smyslu ust. § 203 ZP Zaměstnavatel na základě žádosti uvolní zaměstnance k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Dále Zaměstnavatel:

- poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z této KS, ZP a na všechny akce dohodnuté mezi Zaměstnavatelem a Odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích, organizovaných Zaměstnavatelem
- poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném Odborovou organizací a to v rozsahu max. tří zaměstnanců po dobu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku
- poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných Odborovou organizací (např. činnost členů revizní komise), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou Zaměstnavateli refundovány,
- nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění v případech úhrady náhrad mzdy, mzdového vyrovnání, doplatku ke mzdě nebo jiného obdobného plnění za zaměstnance uvolňované a dlouhodobě uvolněné k výkonu funkce odborové organizace.

Práva uvolněných zaměstnanců:

- po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru u Zaměstnavatele
- po skončení funkce budou uvolnění zaměstnanci zařazeni na dřívější pracovní místo nebo do funkce, kterou zastávali před uvolněním,
- pokud by toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny nebo obsazeny, mohou být po předchozí dohodě zařazeni na jinou práci odpovídající kvalifikaci uvolněného zaměstnance,
- práce při výkonu funkce uvolněného zaměstnance je považována za výkon práce pro Zaměstnavatele,

- po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných Zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, zdravotní péče apod.),
- Zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti, vyplývající z pracovněprávních předpisů, z předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění a příjmů ze závislé činnosti, penzijního připojištění.

6.7 Srážky ze mzdy ve prospěch odborové organizace

Zaměstnavatel bude odborové organizaci poskytovat v tištěné i elektronické podobě jednou ročně za celý kalendářní rok seznam zaměstnanců, kterým byla provedena srážka ze mzdy ve prospěch odborové organizace na základě uzavřených dohod. Seznam bude obsahovat jméno, příjmení, osobní číslo a konkrétní sraženou částku u každého zaměstnance, dále seznam roční výše příspěvků členů k odečtu daně za příslušný rok. Seznamy budou vytvářeny podle jednotného formuláře.

6.8 Odborová organizace je povinna písemně informovat Zaměstnavatele o rozsahu kompetencí a delegovaných pravomocí na příslušné organizační složky odborové organizace. O změně kompetencí na straně Zaměstnavatele bude odborová organizace informována.

7. Stížnosti a spory

7.1 Tato oblast upravuje řešení stížností a sporů. Jedná se o stížnosti zaměstnanců, stížnosti odborové organizace, stížnosti ve věci neplnění této KS.

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

7.3 Stížnost podaná zaměstnancem

7.3.1 Zaměstnanec, který stížnost podává, se obrátí na svého přímého nadřízeného zaměstnance, pokud není stížnost podávána právě na tohoto svého nadřízeného zaměstnance. Pokud je stížnost podávána na přímého nadřízeného zaměstnance, obrátí se zaměstnanec na jeho nejbližšího vyššího nadřízeného zaměstnance.

7.3.2 Podáním stížnosti ve všech fázích řešení může zaměstnanec pověřit příslušnou Odborovou organizaci.

7.3.3 Nadřízený zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 7 dnů. Odborová organizace má právo být přítomna projednávání stížnosti, pokud o to zaměstnanec požádá.

7.3.4 Před rozhodnutím o oprávněnosti stížnosti může proběhnout projednání, kterému musí být přítomny všechny dotčené strany, včetně odborové organizace.

7.4 Stížnost podaná Odborovou organizací

7.4.1 Odborová organizace vyrozumí o předmětu stížnosti příslušné pracoviště, kterého se stížnost týká a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti vedoucího zaměstnance a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím odborové organizace podal.

7.4.2 Příslušné pracoviště je povinno neprodleně, nejpozději do 14 dnů ode dne doručení, na stížnost písemně odpovědět.

7.5 Stížnosti ve věci neplnění kolektivní smlouvy

Stížnosti ve věci neplnění této KS se předávají přímo vedoucímu odštěpného závodu.

7.6 Společná ujednání

7.6.1 Podání nesrozumitelná, zmatená, urážlivá a vulgární se odkládají bez prošetření.

7.6.2 Ze všech projednání musí být vyhotoveny zápisy.

7.6.3 Vůči stěžovateli nesmí být podniknuty žádné sankce a nesmí být za podání stížnosti nijak diskriminován, pokud se neprokáže, že stížnost byla podána neoprávněně. V případě, že stěžovatel neoprávněně svojí stížností poškodil jiného zaměstnance, který byl předmětem této stížnosti, má poškozený právo se bránit přiměřenou formou.

8. Závěrečná ustanovení

8.1 Práva vyplývající z této KS pro jednotlivé zaměstnance, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

8.2 Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu ZP a zákonem o kolektivním vyjednávání. Zaměstnavatel má právo vydat vnitřní předpisy, týkající se jednotlivých oblastí řešených touto KS.

8.3 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS zahájit jednání o uzavření nové KS.

8.4 Tato KS se uzavírá na dobu s účinností od 1. ledna 2010 do 31.12.2011.

8.5 Tato KS se uzavírá s působností pro všechny zaměstnance Zaměstnavatele na všech pracovištích Zaměstnavatele.

8.6 Porušení ustanovení této KS je považováno za porušení právní normy.

8.7 Ustanovení této KS, které je pro zaměstnance příznivější než ustanovení pracovní smlouvy, má po dobu účinnosti této KS přednost před pracovní smlouvou.

8.8 Tuto KS lze měnit písemnými dodatky odsouhlasenými všemi účastníky smlouvy v celém jejím rozsahu, zejména v následujících oblastech:

a) část 5 – sociální oblast

b) příloha – Mzdová směrnice odštěpného závodu MMS – pravidla pro odměňování zaměstnanců.

8.9 Dle ust. § 29 ZP jsou účastníci této KS povinni s jejím obsahem seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

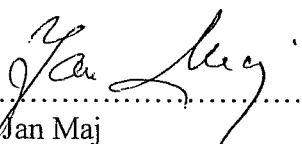
8.10 Do přijetí případné změny nebo doplnění kolektivní smlouvy jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.

8.11 Obě strany se zavazují jednat v průběhu ledna 2011 na základě vyhlášení údajů míry inflace v České republice za předešlý rok, vyjádřené přírůstkem průměrného ročního Indexu spotřebitelských cen CPI (dále i „Rcpi“) a vyhlášené Českým statistickým úřadem o možnosti zohlednění míry inflace za rok 2010.

- 8.12 Kterákoliv ze stran této smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu budou obě strany neprodleně jednat.
- 8.13 Tato KS je vyhotovena ve 3 originálech v tomto rozdělení:
- 1 x vedoucí Odštěpného závodu MMS
 - 1 x personální útvar Zaměstnavatele
 - 1 x zástupce odborové organizace
- 8.14 Nedílnou součástí této KS je příloha:
- Mzdová směrnice odštěpného závodu MMS.

V Praze dne 14.12.2009

Za Zaměstnavatele:


.....
Ing. Jan Maj

Za Odborovou organizaci:


.....
Jiří Obitko



Příloha kolektivní smlouvy

**Siemens s.r.o.
Odštěpný závod
Mobility Metro Services
na období roku 2010 – 2011**

**Mzdová směrnice
Odštěpného závodu
Mobility Metro Services**

Mzdová směrnice Odštěpného závodu Mobility Metro Services

P003MMS

	<i>Zpracoval:</i>	<i>Přezkoumal:</i>	<i>Schválil:</i>
<i>Jméno, funkce:</i>	I. Landová	J. Hofschneider, PM T. Salák, HR C&B	J. Maj vedoucí O.z. MMS
<i>Datum, podpis:</i>	14.12.2009 I. Landová v.r.	14.12.2009 J. Hofschneider v.r. T. Salák v.r.	14.12.2009 J. Maj v.r.

1. Účel, rozsah a základní ustanovení

- 1.1. Účelem této směrnice je stanovení pravidel hmotné stimulace, která v rámci Siemens s.r.o., odštěpného závodu Mobility Metro Services (dále jen společnost) jednotně upravují podmínky odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, kteří jsou v pracovním poměru ke společnosti, není-li uvedeno jinak. Na zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují pouze ta ustanovení, u nichž je to výslovně uvedeno.
- 1.2. Před započítáním práce musí být zaměstnanec seznámen se způsobem odměňování.
- 1.3. Při stanovení odměn za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídaly mzdě za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru.

2. Formy mzdy

2.1. Fixní smluvní mzda měsíční

- 2.1.1. Fixní smluvní mzdou měsíční se rozumí měsíční pravidelná peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem THP zaměstnancům za výkon práce na základě v pracovní smlouvě stanovených částek. Výše této smluvní fixní mzdy závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, nutné odbornosti k výkonu práce, dosahovaných pracovních výsledků a strategii odměňování firmy. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.
- 2.1.2. Pokud je smluvní mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas (pouze u vedoucích zaměstnanců v maximálním rozsahu 150 hodin ročně), musí být tato skutečnost uvedena v pracovní smlouvě.
- 2.1.3. Sjednaná fixní smluvní mzda měsíční náleží zaměstnanci bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci.
- 2.1.4. Výše fixní smluvní mzdy měsíční je smluvně sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je součástí pracovní smlouvy.

2.2. Fixní smluvní mzda hodinová

- 2.2.1. Fixní smluvní mzdou hodinovou se rozumí mzda vypočtené na základě pevně stanovené hodinové sazby dle mzdových tříd (viz tabulka v příloze) a počtu odpracovaných hodin v měsíci. Hodinová smluvní mzda je používána u manuálních zaměstnanců, dohod o provedení práce a u dohod o pracovní činnosti.

2.3. Variabilní měsíční odměna

Zaměstnancům lze k fixní smluvní mzdě nebo odměně z dohod poskytnout variabilní měsíční odměnu dle splnění níže uvedených hodnotících kritérií (viz tabulka v příloze). Hodnotící kritéria jsou odlišná pro manuální a THP pracovníky.

Hodnocení bude prováděno měsíčně stejně jako vyplácení této odměny.

Vyhodnocení bude provedeno přímým nadřízeným zaměstnancem a schváleno vedoucím odštěpného závodu či jím pověřenou osobou.

Přímý nadřízený zaměstnanec seznámí s výsledkem hodnocení za hodnocený měsíc do 15 dne následujícího měsíce.

Variabilní měsíční odměna může dosáhnout až 20% fixní smluvní mzdy.

2.4. Variabilní čtvrtletní odměna pro vedoucí zaměstnance

Hodnocení výkonu bude provedeno čtvrtletně přímým nadřízeným zaměstnancem a schváleno vedoucím odštěpného závodu či jím pověřenou osobou.

3. Odměny a příplatky

3.1. Mimořádná odměna

Mimořádná odměna je složka mzdy vyplácená za splnění předem stanovených mimořádných úkolů nebo na základě dodatečného zhodnocení mimořádných pracovních výsledků zaměstnance. Zpravidla jde o úkoly jednorázové, které stojí mimo oblast sjednávaných pracovních cílů v rámci systému PMP, řešení neočekávaných situací, zastupování jiného zaměstnance po dobu delší než 4 týdny nebo dodatečné ohodnocení pracovního výkonu zaměstnance, které provedl iniciativně nad rámec svých povinností. Mimořádná odměna je vyplácena peněžitou formou nebo formou poukázek flexipass. Mimořádnou odměnu navrhuje přímý nadřízený zaměstnanec a schvaluje vedoucí odštěpného závodu.

3.2. Příplatky

Příplatky jsou zaručené mzdové složky vyplácené za práci v jiných, než standardních pracovních podmínkách. Příplatky jsou vypláceny dle platných ustanovení Zákoníku práce. Jedná se o následující příplatky:

- 3.2.1. Za práci přesčas (tedy práci konanou dle pokynu zaměstnavatele nad týdenní rozsah 37,5 hod.) náleží zaměstnanci příplatek ve výši stanovené zákoníkem práce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. K datu vydání směrnice činí příplatek za práci přesčas dle zákoníku práce 25% průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce přesčas.
- 3.2.2. Za práci ve svátek platí k datu vydání této směrnice dle zákoníku práce následující pravidla: Zaměstnanci náleží přednostně náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době (za dobu čerpání tohoto volna mu pak náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku). Zaměstnavatel (společnost) se však může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna. Náhrada mzdy však nepřísluší zaměstnanci odměňovanému fixní měsíční mzdou, pokud svátek připadl na jeho běžný pracovní den (žádná mzda mu totiž neuchází).
- 3.2.3. Za práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci k datu vydání této směrnice dle zákoníku práce dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.



- 3.2.4. Pokud zaměstnanec koná práci dle pokynů zaměstnavatele o víkendu, nad rámec týdenní pracovní doby (event, navíc ve svátek, připadající na víkend) , pak mu náleží všechny příplatky vedle sebe.
- 3.2.5. Za dobu noční práce (v rozsahu 22. – 6. hod.) přísluší zaměstnanci k datu vydání této směrnice dle zákoníku práce dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.
- 3.2.6. Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci k datu vydání této směrnice dle zákoníku práce dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10% zákonem stanovené základní sazby minimální mzdy a to za každý ztěžující vliv vymezený obecným předpisem.

3.3. Odměna za pracovní pohotovost

Dohodne-li se zaměstnanec s vedoucím, že bude mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne mu odměnu ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti. Jde-li o pracovní pohotovost v sobotu a v neděli nebo ve svátek, činí odměna 15 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti

4 . Pravidelná úprava fixní smluvní mzdy

- 4.1. Cílový roční příjem zaměstnance se přehodnocuje zpravidla 1x za 12 měsíců, zpravidla k 1.lednu kalendářního roku.s přihlédnutím k hospodářským výsledkům společnosti.
- 4.2. Na základě plnění hodnotících kritérií variabilní složky mzdy navrhne přímý nadřízený zaměstnance změnu fixní měsíční mzdy. Změnu odsouhlasuje vedoucí odštěpného závodu.

5. Nepravidelná úprava mezd

- 5.1. Nepravidelná úprava příjmu se může provádět v následujících případech:
 - po skončení zkušební doby a podle výsledků jejího vyhodnocení u nového zaměstnance,
 - po přeřazení do vyšší pozice.
- 5.2. Změnu úpravy mzdy může navrhnout přímý nadřízený zaměstnance. Změnu schvaluje vedoucí odštěpného závodu.

6. Zúčtování mzdy zaměstnance, splatnost

- 6.1. Mzda se zúčtuje na konci měsíce ve výši platné k prvnímu pracovnímu dni měsíce zúčtování a snižuje se o podíl neodpracované doby v daném měsíci (vyjma svátků). Mzda je poukázána na účet zaměstnance zřízeného u tuzemského peněžního ústavu nejpozději do 10. kalendářního dne měsíce následujícího po měsíci zúčtování. Tento den je stanoven jako výplatní termín. Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr se vyplácejí dohodnutým způsobem ve stejný termín.
- 6.2. Povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zúčtování mzdy je realizovaná přes E-people portál, pouze u zaměstnanců, kteří nemají do E-people přístup, se výplatní pásky vydávají na pracovišti, případně se zasílají výplatní pásky na adresu jejich bydliště.
- 6.3. Mzda se zásadně vyplácí v českých korunách.
- 6.4. Srážky ze mzdy budou provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce (srážky v prospěch zaměstnavatele, srážky uzavřené s jeho souhlasem, výkon rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy). Jakákoli jiná plnění v prospěch třetích osob je povinen si zaměstnanec zajistit u svého peněžního ústavu sám a na své náklady. Zaměstnancem či jinými osobami předložené dohody o srážkách ze mzdy nerespektující toto pravidlo nebudou realizovány.

7. Závěrečná ustanovení

- 7.1. Ostatní procesy spojené s odměňováním zaměstnanců, které nejsou v této směrnici výslovně popsány, se řídí platnými právními předpisy a vnitřními předpisy Siemens s.r.o.
- 7.2. Odměňování zaměstnanců náležejících do skupiny Senior management se řídí globálním předpisem koncernu Siemens a touto mzdovou směrnicí. V případě rozdílných pravidel je rozhodující globální předpis koncernu Siemens.
- 7.3. Změny směrnice schvaluje vedení odštěpného závodu MMS. Směrnice nabývá účinnosti dnem zveřejnění v interních předpisech odštěpného závodu MMS.

Příloha:

Kriteria hodnocení zaměstnanců pro stanovení variabilní měsíční odměny:

kriterium	váha	nesplněno	splněno nedostatečně	splněno s výhradami	splněno bez výhrad	splněno nad rámec povinností	splněno vyjimečně
schopnosti	15%	0%	0,6%	1,2%	1,8%	2,4%	3,0%
aktivita	25%	0%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%
množství práce	20%	0%	0,8%	1,6%	2,4%	3,2%	4,0%
kvalita práce	30%	0%	1,2%	2,4%	3,6%	4,8%	6,0%
přínos pro kolektiv, firmu	10%	0%	0,4%	0,8%	1,2%	1,6%	2,0%
součet		0%	4%	8%	12%	16%	20%

Mzdové třídy pro fixní smluvní mzdy hodinové manuálních zaměstnanců:

Mzdová třída D	rozmezí hodinové mzdy
1	100-109
2	110-119
3	120-129
4	130-139
5	140- a více

Mzdové třídy pro fixní smluvní mzdy měsíční TH zaměstnanců:

Mzdová třída TH	rozmezí měsíční mzdy
1	18.000 – 20.999
2	21.000 – 23.999
3	24.000 – 26.999
4	27.000 – 29.999
5	30.000 – a více

