

DOHODA O SOCIÁLNÍM DIALOGU

~~KOLEKTIVNÍ SMLOUVA~~



Walter s.r.o.

a



Odborový svaz KOVO

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Upravit m

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

Definice

na období od 01.~~01.2019~~~~2019~~~~09.2018~~ do 31. 12. 2019

~~Strany Dohody: Smluvní strany:~~

Walter s.r.o.

se sídlem: Blanenská 1289/119, 664 34 Kuřim

IČ: 610 60 003

zastoupený jednatelem společnosti: p. ~~Gerhad Riester~~~~Riester~~~~Pavlem Svobodou~~ a p. Yu Zhai

(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborový svaz KOVO

se sídlem: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3

IČ: 492 76 832

zastoupený pověřeným zástupcem: Mgr. Jiřím Grimem

(dále jen odborová organizace)

se dohodly na uzavření této Dohody o sociálním dialogu (dále jen Dohoda): kolektivní smlouvy:

I. Úvodní ustanovení

~~§ 1~~ Platnost a účinnost

Tato ~~Dohoda~~~~Dohoda~~~~kolektivní smlouva~~ nabývá platnosti dnem jejího podpisu s účinností od 1. ~~1. 2019~~~~2019~~~~09.2018~~ do 31. 12. 2019.

~~§ 2~~ Legislativní soulad

1. Ustanovení ~~Dohody~~~~Dohody~~~~kolektivní smlouvy~~ vychází ~~ze~~~~ze~~~~ratifikovaných~~ ~~mezinárodních~~ ~~úmluv,~~ zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění (ZP)), ~~zákona č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání~~ a dalších pracovněprávních předpisů.

- ~~1. Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., a to v následujícím rozsahu:~~

~~III. Odměňování zaměstnanců~~

~~IV. Pracovněprávní vztahy~~

~~V. Sociální oblast:~~

2. Tato ~~Dohoda~~~~Dohoda~~~~kolektivní smlouva~~ je závazná i pro případné právní nástupce smluvních stran této ~~Dohody~~~~Dohody~~~~kolektivní smlouvy~~.

~~§ 3 Rovné zacházení, zákaz obtěžování a násilí na pracovišti~~

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajistí, aby nedocházelo k žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti.

II. Spolupráce smluvních stran

~~§ 4 Právo spolurozhodování~~

Odborová organizace má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem dle zákonných předpisů, zejména v následujících oblastech:

- při vydání a změnách Pracovního řádu (§ 306 ZP, odst. 4)
~~při vydání a změnách Mzdového předpisu~~
- při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru členu odborového orgánu (§ 61 ZP) ~~písemný souhlas. Seznam členů odborového orgánu požívajících pracovněprávní ochranu je uveden v Příloze č. 1~~
- rozvrh čerpání dovolené (§ 217, odst. 1 ZP) ~~písemný souhlas~~
- hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP) ~~dohoda~~
- náhrada mzdy při dočasném omezení odbytu (§ 209, odst. 2 ZP) ~~písemná dohoda.~~
- ~~prověrky BOZP (§108, odst. 5 ZP) dohoda~~
- vymezení vážných provozních důvodů při zvláštní povaze práce při uzavírání prac. poměrů na dobu určitou (§ 39, odst. 4 ZP) ~~písemná dohoda~~
- ~~při stanovení zásad tvorby, rozpočtu a užití prostředků na úhradu sociálních nákladů~~
- při vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a celkového rozsahu práce přesčas.

~~§ 5 Právo na projednání~~

1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.
2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:
 - ekonomickou situaci zaměstnavatele, její vývoj ~~předložením ročních údajů dle Přílohy č. 2 této kolektivní smlouvy a předpokládané změny vě. opatření souvisejících s hromadným propouštěním~~
 - množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP)
 - změny organizace práce
 - systém odměňování a hodnocení zaměstnanců

- systém školení a vzdělávání zaměstnanců
 - opatření k vytváření pracovních, hygienických, sociálních aj. podmínek pro zaměstnance
 - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance
 - opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí
 - další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců (§ 287 ZP)
 - zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření
 - bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
1. rozhodnutí o neomluvené absenci
 2. při vydání a změnách Mzdového předpisu
 3. při stanovení zásad tvorby, rozpočtu a užití prostředků na úhradu sociálních nákladů
 - ~~2.4.~~ stížnost zaměstnance z oblasti pracovněprávních vztahů (§ 276, odst. 9 ZP)
 - ~~3.5.~~ převedení na jinou práci dle § 41 ZP, než odpovídá pracovní smlouvě, bez souhlasu zaměstnance, přesáhne-li doba převedení 21 dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP)
 - ~~4.6.~~ ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele nejedná-li se o odborového funkcionáře (§ 61, odst. 1 ZP)
 - ~~5.7.~~ opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práce (§ 99 ZP)
 - ~~6.8.~~ výši požadované náhrady škody, pokud přesahuje 1 000 Kč, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady (§ 263, odst. 3 ZP)

~~§ 6~~ Právo na informace

1. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o:
 - nových pracovních poměrech (§ 38 ZP);
 - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání (§ 61 ZP);
 - ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele ~~předáním údajů dle Přílohy č. 2 této kolektivní smlouvy;~~
 - činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji a vlivu na život.- prostředí;
 - právním postavení zaměstnavatele, předmětu činnosti a jeho změnách, vnitřním uspořádání;
 - základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
 - záležitostech v rozsahu § 280 ZP, tj. těch, které je povinen projednat;
 - opatřeních k zamezení diskriminace,
 - nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou,
 - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (§ 101 až 106 a § 108 ZP a z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci);
 - záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni (§ 279 ZP).

§ 7 Právo kontroly

1. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním BOZP.
2. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci veškeré podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné. Výsledky kontroly projedná odborová organizace se zaměstnavatelem. V případě vzájemného odsouhlasení zjištěných nedostatků sjedná zaměstnavatel nápravu.

§ 8 Zajištění činnosti odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci pro její činnost místnost po předchozím zarezervování (jedna z jednacích místností v Democentru):; umožní bezplatné užívání telefonu a, kopírky na recepci zaměstnavatele, PC s přístupem na internet a bude hradit nezbytné náklady na technický provoz a náklady na potřebné podklady, po předchozím odsouhlasení obou stran Dohody zarezervování poskytne bezplatně místnost pro schůzovou činnost. Zaměstnavatel dále poskytne odborové organizaci nástěnku a schránku na podněty zaměstnanců.
Zaměstnavatel umožní členům orgánu odborové organizace, kteří nejsou jeho zaměstnanci přístup na pracoviště po předchozím ohlášení a při dodržování zásad BOZP.
2. Zaměstnavatel poskytne členovi orgánu odborové organizace k výkonu jeho funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku max. v rozsahu 2 hod. týdně, přičemž celkový rozsah takto čerpaného volna nepřesáhne v průměru 6 h měsíčně. Přímý nadřízený člena orgánu odborové organizace bude vždy předem informován o výkonu funkce zástupce zaměstnanců.
Za výkon funkce se považuje zejména:
 - kolektivní vyjednávání a příprava na něj
 - účast v pracovněprávních vztazích
 - informování odborové organizace zaměstnavatelem
 - projednávání zaměstnavatele s odborovou organizací
 - ~~informování zaměstnanců o činnosti odborové organizace jako zástupců zaměstnanců a~~
 - ~~o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem~~kontrola dodržování předpisů v oblasti BOZP a kontrola nad stavem BOZP.
3. Zaměstnavatel poskytne každému členovi Výborového orgánu odborové organizace uvedenému v Příloze č. 1 této kolektivní smlouvy pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, podle §203, písm.c Zákoníku práce. O termínu školení jsou zástupce odborové organizace povinni informovat přímého nadřízeného a personální oddělení minimálně 30 dní předem.

Spolupráce odborové organizace a zaměstnavatele

Strany této Dohody sjednávají pravidelné vzájemné schůzky min. 2 x ročně, v průběhu měsíce května a listopadu kalendářního roku.

III. Odměňování zaměstnanců

III. Odměňování zaměstnanců

§ 9 Mzda za práci

1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda podle platných právních předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele, ~~a této kolektivní smlouvy.~~
2. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109, odst. 4 ZP).
3. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (§ 110, odst. 1 ZP).
4. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá (§ 346 b, odst. 1 ZP).

IV. Pracovněprávní vztahy

1. ~~Přílohou této kolektivní smlouvy je Mzdový předpis, jehož vydání a změny provádí zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.~~

§ 10 Mzdový vývoj

~~U zaměstnavatele od 1. 1. 2019 vzroste průměrná mzda o 10 %, přičemž každému zaměstnanci se zvýší jeho základní mzda minimálně o 5 % při zachování výše a struktury nadtarifní složky mzdy.~~

§ 11 Základní mzda

~~Zaměstnavatel nepoužívá katalog prací ani stupnici mzdových tříd, s každým zaměstnancem je uzavírána individuální pracovní smlouva. Měsíční mzda je každému zaměstnanci stanovena Mzdovým výměrem, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy.~~

~~Zaměstnavatel garantuje rovné zacházení se zaměstnanci dle ust. § 1a ZP.~~

§ 12 Příplatky

~~Zaměstnancům náleží v dále uvedených případech dosažená mzda a příplatky:~~

~~Za práci přesčas _____ 40 % průměrného výdělku~~

Za noční práci	12 % průměrného výdělku
Za práci o víkendu	50 % průměrného výdělku
Za práci ve svátek	125 % průměrného výdělku
Za práci v odpolední směně	10 % průměrného výdělku
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí v provozu Lakovna	
–brusič, lakýrník	15 Kč/hod.
–přípravář –pomocník v lakovně	10 Kč/hod.

§ 13 Výkonnostní prémie a odměny

Kritéria pro přiznání výkonnostní prémie určuje vedoucí pracovník daného úseku a o jejich přiznání rozhoduje jednatel společnosti.

Zaměstnanci může být navržena a vyplacena mimořádná odměna. Mimořádné odměny navrhuje jednatel společnosti, vedoucí výroby, vedoucí středisek montáže a obrobny a schvaluje jednatel společnosti.

§ 14 Třináctá mzda

Zaměstnanci může být na základě rozhodnutí zaměstnavatele vyplacena nad rámec sjednané mzdy tzv. 13. mzda. Pokud je zaměstnavatelem přiznána, vyplácí se ze základu uvedeného ve mzdovém výměru ve dvou termínech a částech, a to ve výši 50 % ve mzdě za květen a ve výši 50 % ve mzdě za říjen na základě celých odpracovaných měsíců, vždy ve výši $\frac{1}{12}$. V případě nemocnosti delší jak 30 dnů v daném období bude výše 13. mzdy odpovídajícím způsobem krácena.

Podmínkou pro výplatu 13. mzdy je, že daný zaměstnanec již není ve zkušební době a ke dni výplaty jeho pracovní poměr k zaměstnavateli stále trvá.

IV. Pracovněprávní vztahy

§ 15 Stanovená týdenní pracovní doba

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40~~37,5~~ hodin týdně.

§ 16 Vznik pracovního poměru

- ~~1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou.~~
- ~~2. Zaměstnavatel bude využívat agenturní práci v rozsahu, který projedná s odborovou organizací v rámci pravidelných jednání.~~
- ~~3. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací rozvržení pracovní doby včetně případných změn (vždy před uskutečněním změny).~~

~~§ 17 Placené zdravotní volno (sick days)~~

~~Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v kalendářním roce 5 dnů zdravotního volna s náhradou mzdy (sick days) k řešení náhlých zdravotních potíží. Zaměstnanec toto čerpání zdravotního volna oznámí přímému nadřízenému nejpozději v den čerpání, a to před zahájením pracovní doby.~~

~~§ 18 Dovolená~~

~~Základní délka dovolené za kalendářní rok činí 5 týdnů, na pracovišti „Lakovna“ 6 týdnů.~~

~~§ 19 Ochrana osobních práv zaměstnanců~~

~~Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.~~

V. Sociální oblast Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí

~~§ 20 Stravování zaměstnanců~~

~~Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravné, zaměstnanec z této částky hradí 45 %.~~

~~§ 21 Odměny k pracovním jubileím~~

~~K uznání a ocenění dlouholeté práce náleží zaměstnancům, jejichž pracovní poměr ve společnosti trvá nepřetržitě 5 a více roků, tyto odměny:~~

- ~~- 5 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 2 000, Kč~~
- ~~- 10 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 10 000, Kč~~
- ~~- 15 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 15 000, Kč~~
- ~~- 20 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 20 000, Kč~~
- ~~- 25 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 25 000, Kč~~
- ~~- 30 let nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti — 30 000, Kč.~~

~~§ 22 Příspěvek na penzijní a životní pojištění~~

~~Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním spoření nebo smlouvu o životním pojištění a kterým skončila zkušební doba, příspěvek ve výši 800 Kč/měsíc.~~

~~Zaměstnanec si z uvedených produktů (tj. penzijní spoření či životní pojištění) může vybrat produkt, na který bude zaměstnavatel přispívat.~~

~~§ 23 Příspěvek na dojíždění~~

~~Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům měsíčně příspěvek na dojíždění v následující výši~~

do 10 km příspěvek	300 Kč
10,1 – 20 km příspěvek	1 000 Kč
20,1 – 30 km příspěvek	1 500 Kč
30,1 km a více příspěvek	2 000 Kč.

~~§ 24 Poukázky~~

~~Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci k 30.11.2018 poukázky (Unišek) v celkové výši 1 500 Kč vyjma zaměstnanců ve zkušební době.~~

~~VI. Další mzdová plnění a další sociální benefity~~

~~Další mzdová plnění a další sociální benefity poskytuje zaměstnavatel v souladu s vydanými vnitropodnikovými směrnici.~~

~~VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí~~

~~§ 25 Všeobecná ustanovení~~

- ~~– Zaměstnavatel s odbory projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a ochrany životního prostředí (OŽP).~~
- ~~– Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP a ŽP přístup do svých prostor, které mají vliv na ochranu zdraví zaměstnanců, při respektování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, a to výhradně za doprovodu vedoucího zaměstnance. (pouze za doprovodu osoby odpovědné za BOZP a ŽP)~~
- ~~– Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborů na úseku BOZP za činnost v těchto oblastech, nedojde-li k porušení právních a vnitropodnikových předpisů. Poruší-li zástupci odborů právní předpisy, provozní předpisy, průvodní a provozní dokumentaci nebo jinak osobně ohrozí své zdraví nebo zdraví jiné osoby nebo majetek zaměstnavatele v rámci své práce, má stejná práva a odpovědnosti jako jiný zaměstnanec.~~

- Zaměstnavatel umožní odborové organizaci kontrolu všech oblastí BOZP a sledování všech aspektů ochrany životního prostředí. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizaci pověřené poradce, včetně specialistů BOZP OS KOVO, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy (vždy za přítomnosti odpovědné osoby zaměstnavatele);
- Pověřeným zástupcům odborů pro BOZP a OŽP v maximálním počtu 225 členů a v celkovém maximálním rozsahu 5 pracovních~~pracovních~~ 25 dnů v kalendářním roce, pro BOZP a OŽP zaměstnavatel poskytne volno s náhradou mzdy na odborná vzdělávací školení. O termínech školení jsou zástupci odborové organizace povinni informovat přímého nadřízeného a personální oddělení minimálně 30 dní předem. Dále poskytne zaměstnavatel~~zaměstnavatele~~ cestovní náhrady na odborná vzdělávací školení BOZP a OŽP, potřebnou vzdělávací literaturu, předpisy, podklady a nezbytně nutné vybavení k řádnému výkonu jejich funkce, na základě konkrétního požadavku odborové organizace, a to pouze v případě, že požadavek souvisí s procesem zaměstnavatele a má vliv na ochranu zdraví zaměstnanců.
- Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby (§ 89 ZP).

§ 26 Opatření k prevenci rizik

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

- seznámí zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus a v rámci informace, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, je informuje, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký lékař závodní preventivní péče jim byl přidělen;
- bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí.

§ 27 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zaměstnavatel bude zástupce odborové organizace~~organizace v režimu — dohodnutém s odborovou organizací~~ informovat o vzniku pracovního úrazu (dle §271k ZP) a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti pověřeného zástupce odborové organizace pro oblast BOZP. Hlášení o smrtelném pracovním úrazu okamžitě předá zaměstnavatel Regionálnímu pracovišti OS KOVO v Brně, Malinovského náměstí 4, PŠC 602 00.

§ 28 Účast na prověrkách

Zaměstnavatel umožní jednomu z pověřených zástupců odborové organizace účastnit se všech plánovaných prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a rovněž tak i

měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí. Zápisy z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

~~§ 29~~ Nároky zaměstnanců

1. Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje a dle stupně znečištění při práci i vhodný druh mycích, čistících a desinfekčních prostředků.
2. ~~Způsob, podmínky a dobu používání ochranných prostředků stanoví —zaměstnavatel— na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto ochranných prostředků.~~
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že ~~poskytne~~poskytne ~~vhodně zvolené~~ osobní ochranné pracovní prostředky v souladu s BOZP.~~nebudou zaměstnance nepřiměřeně omezovat.~~

~~§ 30~~ Oblast ochrany životního prostředí

Zaměstnavatel bude v potřebném rozsahu a vhodnou formou (pravidelná školení zaměstnanců, závodní časopis apod.) informovat všechny zaměstnance o vlivu podniku/firmy na životní prostředí.

VIII. Závěrečná ustanovení

Tato Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních s platností originálu, každá strana Dohody obdrží po jednom vyhotovení.

~~§ 31~~ Kontrola plnění

~~Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude prováděna společně smluvními stranami.~~

~~Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel a odborová organizace, a to bez zbytečného odkladu. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.~~

V Kuřimi, dne

.....

.....
Pavel Svoboda
jednatel

.....
Yu Zhai

.....
Gerhard Riester

jednatel

.....
Mgr. Jiří Grim
pověřený zástupce
Odborový svaz KOVO

Přílohy:

1. Seznam členů odborového orgánu požívajících pracovněprávní ochranu
2. Tabulka ekonomických a mzdových údajů poskytovaných zaměstnavatelem
3. Mzdový předpis

Seznam členů odborového orgánu požívajících pracovněprávní ochranu:

1. ~~Filip Šmarda, Bezručova čtvrt' 46, 664 34 Kuřim~~
2. ~~Libor Tesař, Vojtova 9, 664 34 Kuřim~~
3. ~~Josef Sláma, 679 23 Rohozec 2~~
4. ~~Rostislav Popek, Na Královkách 2, 664 34 Kuřim~~
5. ~~Petr Sedláček, Nerudova 656, 664 34 Kuřim~~
6. ~~Michal Šenkýř, Brněnská 5, 664 34 Kuřim~~
7. ~~Petr Dobrovolný, Nádražní 1259, 664 34 Kuřim~~
8. ~~Josef Hemzal, Svinošice 40, 679 22 Lipůvka~~

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména (§ 287 ve spojení s § 280 ZP) ekonomickou a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobný vývoj a to

- předložením pololetního a ročního Výkazu zisků a ztrát a Rozvahy a skutečný průměrný počet zaměstnanců za příslušné období v termínu předání do dvou měsíců po skončení pololetního a ročního účetního období;
- pravděpodobný vývoj ekonomické a finanční situace v rozsahu nejméně „Tržby z prodeje výrobků, služeb a zboží, EBIT, hospodářský výsledek, přidaná hodnota, mzdové náklady, počty zaměstnanců“ v termínu předání do dvou měsíců po skončení pololetního a ročního účetního období;
- vývoj mezd a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin dle § 287, odst. 1, písm. a) ZP zpracováním a předáním následující pololetní a roční tabulky v termínu předání do dvou měsíců po skončení uvedeného účetního období.

Struktura průměrné měsíční mzdy podle kategorií:

I. Za I. pololetí/rok 2018:

Složky mzdy	Kč/měs./zam.					
	kategorie D – přímí zaměstnanci (DIR)		kategorie D – nepř. zaměst. (INDIR)		kategorie THP (SAL)	
	pol./rok 2017	pol./rok 2018	pol./rok 2017	pol./rok 2018	pol./rok 2017	pol./rok 2018
Průměrná mzda celkem	-	-				
z toho:						
základní mzda	-	-				
osobní ohodnocení	-	-				
prémie, odměny, bonusy	-	-				
příplatky	-	-				
náhrady mzdy	-	-				
ostatní	-	-				
Počet zaměstnanců (průměrný stav ve fyz. osobách)						
Odpracované hodiny celkem	-	-				
v tis. Kč za hodnocené období:						

OON (v tis. Kč) (odstupné, DPP, DPČ, aj.)						
Mzdové náklady celkem (tis. Kč)						

H. Za I. pololetí/rok 2019:

Kč/měs./zam.

Složky mzdy	kategorie D – přímí zaměstnanci (DIR)		kategorie D – nepř. zaměst. (INDIR)		kategorie THP (SAL)	
	pol./rok 2018	pol./rok 2019	pol./rok 2018	pol./rok 2019	pol./rok 2018	pol./rok 2019
Průměrná mzda celkem	-	-				
z toho:						
základní mzda	-	-				
osobní ohodnocení	-	-				
prémie, odměny, bonusy	-	-				
příplatky	-	-				
náhrady mzdy	-	-				
ostatní	-	-				
Počet zaměstnanců (průměrný stav ve fyz. osobách)						
Odpracované hodiny celkem	-	-				
v tis. Kč za hodnocené období:						
OON (v tis. Kč) (odstupné, DPP, DPČ, aj.)						
Mzdové náklady celkem (tis. Kč)						