

Kolektivní smlouva

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA****Yokohama TWS Czech Republic a.s.****Yokohama TWS Czech Republic a.s.**, se sídlem Švehlova 1900/3, Záběhlice, 106 00 Praha 10, IČO: 000 12 190, zastoupená Josefem Křemečkem, místopředsedou představenstva, a Vladislavou Kozákovou, členem představenstva (dále jen „**Zaměstnavatel**“);**Základní organizace odborového svazu ECHO Mitas Otrokovice**, se sídlem tř. Tomáše Bati 1740, 765 02 Otrokovice, IČO: 657 35 625, zastoupená Martinem Kubešou předsedou a Janem Žatkou, místopředsedou (dále jen „**Odborová organizace Otrokovice**“);**Základní organizace Odborového svazu ECHO při MITAS a.s. Zlín**, se sídlem Šedesátá 5638, 760 01 Zlín, IČO: 708 91 087, zastoupená Vladislavem Jandáskem, předsedou, a Adamem Turečkem, místopředsedou (dále jen „**Odborová organizace Zlín Tyres**“); **POO OS TOK MIXING Zlín**, se sídlem Gahurova 5265, 760 01 Zlín, IČO: 060 69 843, zastoupená Romanem Zmeškalem, předsedou, a Pavlem Dudou, místopředsedou (dále jen „**Odborová organizace Zlín Mixing**“); **Základní organizace Odborového svazu ECHO Mitas a.s. Praha**, se sídlem Švehlova 1900/3, Záběhlice, 106 00 Praha, IČO: 406 13 224, zastoupená Karlem Křivánkem, předsedou, a Jiřím Balogem, 1. místopředsedou (dále jen „**Odborová organizace Praha**“),(Odborová organizace Otrokovice, Odborová organizace Zlín Tyres, Odborová organizace Zlín Mixing a Odborová organizace Praha dále jednotlivě také "**Odborová organizace**" a společně „**Odborové organizace**“)uzavírají tuto Kolektivní smlouvu (dále jen „Kolektivní smlouva“):zÁKLADNÍ USTANOVENÍObsah a cíle kolektivní smlouvyKolektivní smlouva upravuje vztahy mezi Zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci a mezi Zaměstnavatelem a Odborovými organizacemi.Cílem Kolektivní smlouvy je vytvoření podmínek pro dlouhodobé zachování sociálního smíru. K tvorbě a udržení sociálního smíru, který je základním předpokladem prosperity, budou smluvní strany řešit případné problémy jednáním s cílem dosažení dohody.Působnost a účinnost kolektivní smlouvyKolektivní smlouva platí pro všechny zaměstnance Zaměstnavatele vyjma zaměstnanců vykonávajících činnost pro Zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na zaměstnance se mzdou sjednanou v pracovní smlouvě, případně ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, se pak nevztahují ujednání Kolektivní smlouvy týkající se základní mzdy a variabilní složky mzdy. V případě, že se část Kolektivní smlouvy vztahuje pouze na zaměstnance zařazené v určitém závodě Zaměstnavatele, příslušnost zaměstnance k závodu se určuje podle jeho personální evidence v příslušném závodu. Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dne **1. ledna 2024.**Kolektivní smlouva je uzavřena **na dobu určitou, a to do 31. prosince 2025.**Kolektivní smlouva v plném rozsahu ruší a nahrazuje veškeré dosavadní kolektivní smlouvy sjednané mezi Zaměstnavatelem a kteroukoliv Odborovou organizací.Zastupování zaměstnanců Zaměstnavatele ze strany Odborových organizacíZaměstnavatel je povinen plnit své povinnosti vůči všem Odborovým organizacím, není-li dohodnuto jinak. Kategorie zaměstnancůZaměstnavatel rozlišuje následující kategorie zaměstnanců:DL (Blue Collar) – zaměstnanci zařazení v dělnických kategoriích přímo se podílející na výrobě produktu;OH BC (Blue Collar) – zaměstnanci zařazení do podpůrných činností výroby;OH WC (White Collar) – zaměstnanci zařazení v administrativních či technických kategoriích; aSAR – zaměstnanci, kteří nespadají pod výrobní činnosti a vykonávají z větší části činnosti nad úrovní jednotlivých výrobních závodů. Vzájemná práva a povinnosti smluvních stranČinnost Odborových organizacíOdborové organizace se zavazují, že jejich činnost bude vedena tak, aby nenarušila pracovní dobu a neomezila zájmy a činnost Zaměstnavatele. Odborové organizace se zavazují, že nebudou zneužívat žádné výhody a práva jim poskytnuté v neprospěch či na újmu Zaměstnavatele.Mlčenlivost odborových funkcionářů se řídí § 276 (odst. 3 – 6) Zákoníku práce.Členové Odborových organizací, vyjma uvolněných Funkcionářů, realizují svá odborářská práva a povinnosti zásadně v mimopracovní době. Pokud to bude nezbytné, Zaměstnavatel výjimečně umožní činnost členům Odborových organizací i v pracovní době. Schůze výborů a ostatních odborových složek se konají výhradně mimo pracovní dobu a mimo pracoviště Zaměstnavatele. Pokud to bude nezbytné, Zaměstnavatel výjimečně umožní účast na schůzi výborů a ostatních odborových složkách i v pracovní době. Zaměstnancům, kteří pracují ve směnách a kterým Zaměstnavatel umožnil účast na schůzi výborů a ostatních odborových složkách v pracovní době, náleží po dobu takové účasti náhrada mzdy, nejvýše však v rozsahu 5 hodin na jednoho Funkcionáře měsíčně. Prostorami mimo pracoviště Zaměstnavatele se pro účely tohoto článku rozumí i prostory v jednotlivých výrobních závodech určené k jednání (školící a zasedací místnosti), pokud jsou k dispozici, nebo prostor poskytnutý Zaměstnavatelem uvolněnému Funkcionáři.Zaměstnavatel se zavazuje 1 x ročně umožnit zástupcům všech Odborových organizací společné setkání za účelem přípravy na kolektivní vyjednávání v délce tří dnů pro členy vyjednávacích týmů všech Odborových organizací, a dále 1 x ročně pro členy výborů jednotlivých Odborových organizací v délce 2 dnů za stejným účelem, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Odborová organizace bude Zaměstnavatele neprodleně informovat o:nevyhovujících podmínkách pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; anevyhovujících pracovních a sociálních podmínkách u Zaměstnavatele.Povinnosti Zaměstnavatele ve vztahu k Odborovým organizacím**Spolurozhodování**Zaměstnavatel je povinen získat souhlas Odborových organizací k následujícím jednáním:výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru u člena orgánu Odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění – dále jen „Zákoník práce“);vydání nebo změna pracovního řádu (§ 306 odst. 4 Zákoníku práce); vydání písemného rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 Zákoníku práce); aurčení hromadného čerpání dovolené (§ 220 Zákoníku práce).**Informování**Zaměstnavatel je povinen informovat Odborové organizace, není-li dohodnuto jinak, o:záležitostech uvedených v § 287 odst. 1 Zákoníku práce;početním stavu zaměstnanců, nově sjednaných pracovních poměrech, ukončených pracovních poměrech, přestupech zaměstnanců a pohybech zaměstnanců do a z mimoevidenčního stavu;plnění plánu výroby;produktivitě práce;počtu přesčasových hodin v jednotlivých měsících; opatřeních zajišťujících rovné zacházení a zamezujících diskriminaci;výsledcích všech měření rizikových faktorů pracovních činností a podmínek;jiných případech rozvázání pracovního poměru než výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele (§ 61 odst. 5 Zákoníku práce).O skutečnostech uvedených v odst. 6.2 Kolektivní smlouvy bude Zaměstnavatel informovat Odborové organizace 1 x měsíčně. **Projednání**Zaměstnavatel je povinen s Odborovou organizací projednat:záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 Zákoníku práce;hodnocení norem spotřeby práce; zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH – BC (viz. příloha č. 3 Kolektivní smlouvy);KPI (klíčové ukazatele výkonnosti) pro variabilní složku mzdy a roční bonus (3. část);stanovení pravidelného termínu výplaty;posouzení neomluvené absence (§ 348 odst. 3 Zákoníku práce);vydání vnitřního předpisu upravující mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích (§ 305 Zákoníku práce);nové vnitřní předpisy před jejich vydáním;udělení mimořádné sociální výpomoci.Pokud Zaměstnavatel připravuje strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v důsledku, kterých dojde k rozvazování pracovních poměrů zaměstnanců, projedná je s příslušnými Odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, a přitom je informuje o důvodech plánovaných opatření, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se dotknou, a projedná s nimi možnost umístění těchto zaměstnanců na jiné vhodné pozice, případně způsob jejich rekvalifikace.**Další povinnosti Zaměstnavatele vůči Odborovým organizacím**Ve vztahu k Odborovým organizacím je Zaměstnavatel povinen:umožnit zástupcům zaměstnanců všech výrobních závodů se společně setkat dvakrát ročně se zástupci Zaměstnavatele a diskutovat témata týkající se Zaměstnavatele a jeho činnosti;po předchozím souhlasu zaměstnance – člena Odborové organizace bezplatně zajistit výběr odborářských příspěvků. Pro tento účel budou Odborové organizace před koncem každého měsíce seznamovat písemně mzdovou účtárnu Zaměstnavatele se změnami členské základny; umožnit Odborovým organizacím seznamovat nově přijímané zaměstnance při vstupním školení s významem odborářské práce a životem Odborových organizací; informovat Odborové organizace o vydání vnitřních předpisů, a to prostřednictvím elektronické pošty. Odborové organizace budou před přijetím dokumentů dle věty první tohoto odstavce mít právo vznést k němu své připomínky a návrhy;umožnit zástupcům Odborových organizací účast na výrobních poradách při přejímce plánu na další měsíc;při změně výkonových norem, zvýšení produktivity práce, zavedení nových strojů nebo technologií má každá ze smluvních stran této KS právo navrhnout měření rizikových faktorů pracovních podmínek. Výběr měřených pracovišť provede zaměstnavatel po dohodě s příslušnou odborovou organizací;Povolá-li zaměstnavatel odborový orgán a/nebo jeho jednotlivé členy k jednání, poskytne zaměstnavatel všem povolaným členům pracovní volno s náhradou mzdy. Pracovní volno s náhradou mzdy přísluší rovněž povolaným členům odborového orgánu účastnícím se na auditu BOZP, jednání bezpečnostního výboru a/nebo komise odškodňování pracovních úrazů.**Práva a povinnosti Zaměstnavatele ve vztahu k Funkcionářům Odborových organizací**Funkcionáři požívají zvýšenou ochranu v rozsahu stanoveném Zákoníkem práce. Za Funkcionáře jsou pokládáni členové výboru dané Odborové organizace. Jmenný seznam Funkcionářů předloží každá Odborová organizace písemně personálnímu oddělení Zaměstnavatele ke dni podpisu Kolektivní smlouvy. Odborové organizace se zavazují oznámit Zaměstnavateli jakoukoli změnu ve jmenném seznamu Funkcionářů do 15 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala. U výrobního závodu Praha bude Zaměstnavatel Odborové organizaci přispívat na mzdové náklady uvolněného Funkcionáře těchto Odborových organizací, a to částkou odpovídající 50 % mzdových nákladů připadajících na jejího Funkcionáře, vč. zákonných odvodů za zaměstnavatele.Uvolněný Funkcionář zůstává v pracovněprávním vztahu u Zaměstnavatele podle své pracovní smlouvy. Mzdové, daňové a odvodové povinnosti zajistí Zaměstnavatel v souladu s pracovní smlouvou příslušného uvolněného Funkcionáře. Na uvolněného Funkcionáře se vztahují veškerá ustanovení vnitřních předpisů Zaměstnavatele a Kolektivní smlouvy.Mzda uvolněného člena Odborového funkcionáře je sjednána v samostatné písemné dohodě.Po skončení výkonu odborové funkce bude bývalý uvolněný Funkcionář zařazen na původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě ve stejném tarifním stupni v souladu s § 47 Zákoníku práce.Zaměstnavatel bude uvolňovat členy výborů Odborových organizací v souladu s § 203 Zákoníku práce za účelem odborového školení. Předsedy dílenských výborů a jejich zástupce bude uvolňovat za týmž účelem, pokud tomu nebrání provozní důvody, po vzájemné dohodě s Odborovou organizací.Zaměstnavatel uhradí náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku členům výboru Odborové organizace za účast na školení v oblasti bezpečnosti práce, pracovněprávních vztahů, sociální oblasti a nové legislativy v těchto oblastech pro kvalitní zastupování zájmů zaměstnanců Zaměstnavatele nad rámec zákona v celkovém rozsahu 120 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne Odborovým organizacím finanční prostředky ve výši 575,- Kč na zaměstnance/závod/rok, které slouží ke krytí nákladů spojených s jejich činností, a které budou ze strany Odborových organizací využity ve prospěch všech zaměstnanců Zaměstnavatele a/nebo za účelem rozvoje kompetencí Odborových organizací při zastupování zaměstnanců Zaměstnavatele. Počet zaměstnanců pro tento účel bude stanoven k datu 1.1. daného roku a závodu. Finanční prostředky budou převedeny na účty Odborových organizací na základě darovacích smluv. Celkový příspěvek dle tohoto odstavce bude rozdělen mezi jednotlivé Odborové organizace na základě jejich dohody, kterou jsou povinni Zaměstnavateli předložit. Zaměstnavatel se rovněž zavazuje poskytnout předsedovi Odborové organizace Zlín Mixing jednorázovou odměnu ve výši 22.000,- Kč hrubého ročně.Zaměstnavatel Odborovým organizacím bezplatně poskytne místnost pro činnost Odborové organizace vybavenou potřebným nábytkem a běžnými komunikačními prostředky (telefon, počítač, e-mailový účet, přístup k tiskárně, apod.) a bude hradit jejich běžný provoz.**Ostatní ujednání**Smluvní strany se ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, dohodly, že kterákoliv ze smluvních stran může po dobu trvání Kolektivní smlouvy navrhnout jednání o změně nebo doplnění Kolektivní smlouvy, a to pouze v rozsahu přílohy č. 1 vyjma valorizace mezd zaměstnanců, kteří mají mzdu **sjednanou v pracovní smlouvě, případně ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách.**Vznik pracovního poměru a Pracovní dobaPracovní dobaDélka stanovené týdenní pracovní doby činí pro všechny zaměstnance 37,5 hodiny týdně, a to bez ohledu na pracovní režim.Na počátku pracovní doby je zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby. Vzniká-li pracovní poměr od prvního pracovního dne v měsíci, který však není prvním kalendářním dnem, je pracovní poměr uzavřen od prvního kalendářního dne daného měsíce.Průměrná týdenní pracovní doba nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích. PRÁCE PŘESČASObdobí, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je smluvními stranami sjednáno na 52 týdnů po sobě jdoucích.DovolenáDovolená za kalendářní rok se poskytuje v rozsahu 5 týdnů všem zaměstnancům. O době čerpání 4 týdnů dovolené rozhodne zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce a podle rozvrhu čerpání dovolené stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace. Čerpání dovolené nad rámec 4 týdnů si zaměstnanec plánuje sám, minimálně s 14denním předstihem, s písemným souhlasem Zaměstnavatele podle aktuálních provozních potřeb a v souladu s plánovaným/stanoveným harmonogramem směn.Překážky v práci na stranĚ zaměstnavatelePři překážce v práci dle § 207 písm. a) Zákoníku práce, tj. nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **80 %** průměrného výdělku. Při překážce v práci dle § 207 písm. b) Zákoníku práce, tj. nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **60 %** průměrného výdělku.Je-li v případě odst. 10.1 a 10.2 výše zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.Překážky v práci na straně zaměstnanceZaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnance, a to v rozsahu a dle podmínek stanovených Zákoníkem práce a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, s následujícími odchylkami.**Vyšetření nebo ošetření**1. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
2. Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

**Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.**Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídatelné přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.**Znemožnění cesty do zaměstnání**Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.**Svatba**Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. 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 nebo platu dítěti při svatbě rodiče.Náhrada mzdy podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.**Narození dítěte**Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, a dále na 2 dny v souvislosti s narozením vlastního dítěte.Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne k účasti při porodu manželky (družky). **Úmrtí rodinného příslušníka**Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:1. 3 dny při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
2. 2 dny při úmrtí rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
3. 1 den k účasti na pohřbu sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
4. nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

**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 příslušnou odborovou organizací.**Doprovod**1. 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 na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.
2. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho/jejího manžela/manželky; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
3. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
4. Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
5. Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

**Přestěhování**Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.**Vyhledání nového zaměstnání**Pracovní volno bez náhrady mzdy 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. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.**Odstranění následků živelných pohrom**Mimo rozsah nároků vyplývajících z příslušných ustanovení zákoníku práce má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy až 2 dny, k odstranění následků živelných pohrom na základě řádné, schválené a zdůvodněné žádosti.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Obecná ustanoveníK jakémukoliv projednávání záležitostí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci si zaměstnanec může přizvat nebo se nechat zastupovat členem výboru Odborové organizace.Odborová organizace se bude podílet na výchově a vzdělávání všech zaměstnanců k bezpečné práci a k ochraně zdraví.Pokud se na pracovištích Zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je Zaměstnavatel povinen měřením průběžně zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečovat, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru.V případech, kdy naměřené koncentrace škodlivin dosáhnou průměrné nejvyšší přípustné hodnoty a Zaměstnavatel je nebude schopen technickými prostředky ihned snížit, vybaví zaměstnance na těchto pracovištích osobními ochrannými pomůckami.Pravidla pro poskytování ochranných nápojů jsou uvedena v příslušném vnitřním předpisu Zaměstnavatele. Pro činnost, kdy Odborová organizace realizuje právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a účastní se řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, Zaměstnavatel uvolní zaměstnance – zástupce Odborové organizace z výkonu práce na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.1. Závěrečná ustanovení

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍSmluvní strany se zavazují po uzavření Kolektivní smlouvy dodržovat sociální smír.Nedílnou součástí Kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:a) Příloha 1 – Mzdy, odměny, odstupnéb) Příloha 2 – Sociální oblastc) Příloha 3 – Zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH – BC (střediska)d) Příloha 4 – Seznam KPI pro variabilní složkue) Příloha 5 – Struktura variabilní složky pro DL a IDLZaměstnavatel zajistí dostupnost Kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance. 1. [PODPISOVÁ STRANA NÁSLEDUJE]

V Praze dne 25.1.2024Za **Yokohama TWS Czech Republic a.s.**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Vladislava Kozáková**člen představenstva | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Josef Křemeček**místopředseda představenstva |

Za **Základní organizaci odborového svazu ECHO Mitas Otrokovice**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Martin Kubeša**předseda | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Jan Žatka**místopředseda |

Za **Základní organizace Odborového svazu ECHO při MITAS a.s. Zlín**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Vladislav Jandásek**předseda | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Adam Tureček**místopředseda |

Za **POO OS TOK MIXING Zlín**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Roman Zmeškal**předseda | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Pavel Duda**místopředseda |

Za **Základní organizace Odborového svazu ECHO Mitas a.s. Praha**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Karel Křivánek**předseda | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Jiří Balog**1. místopředseda |

 | **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР****Yokohama TWS Czech Republic a.s.****Yokohama TWS Czech Republic a.s.,** юридична адреса Švehlova 1900/3, Záběhlice, 106 00 Praha 10, ІН: 000 12 190, представлена Йозефом Кршемечком, заступником голови ради директорів та Владиславою Козаковою, членом ради директорів (далі тільки «**Роботодавець**»);**Основна організація професійної спілки ECHO Mitas Otrokovice**, юридична адреса вул. Tomáše Bati 1740, 765 02 Otrokovice, ІН: 657 35 625, представлена головою Мартіном Кубешою та Яном Жаткою, заступником голови (далі тільки «**Профспілкова організація Otrokovice**»);**Основна організація Професійної спілки ECHO при MITAS a.s. Zlín**, юридична адреса Šedesátá 5638, 760 01 Zlín, ІН: 708 91 087, представлена Владиславом Яндаском, головою, та Адамом Туречком, заступником голови (далі тільки «**Профспілкова організація Zlín Tyres»**); **POO OS TOK MIXING Zlín**, юридична адреса Gahurova 5265, 760 01 Zlín, ІН: 060 69 843, представлена Романом Змешкалом, головою, та Павлом Дудою, заступником голови (далі тільки **«Профспілкова організація Zlín Mixing»**); **Основна організація Професійної спілки ECHO Mitas a.s. Praha**, юридична адреса Švehlova 1900/3, Záběhlice, 106 00 Praha, ІН: 406 13 224, представлена Карлом Кршіванком, головою, та Їржі Балогом, 1-м заступником голови (далі тільки «**Профспілкова організація Praha»**),(Професійна спілка «Otrokovice», Професійна спілка «Zlín Tyres», Професійна спілка «Zlín Mixing» та Професійна спілка «Praha», далі окремо також **«Профспілкова організація»** і разом **«Профспілкові організації»**)укладають цей Колективний договір (далі тільки «Колективний договір»):вСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯЗміст та цілі колективного договоруКолективний договір визначає відносини між Роботодавцем і його працівниками та між Роботодавцем і Профспілкових організацій.Метою Колективного договору є створення умов для довгострокового дотримання соціальної мирової угоди. Для створення та збереження соціальної мирової угоди, котра є основною передумовою процвітання, сторони договору будуть вирішувати ймовірні проблеми за допомогою переговорів з метою досягнення угоди.Діяльність та чинність колективного договоруКолективний договір є чинним для усіх працівників Роботодавця за винятком працівників, котрі виконують діяльність для Роботодавця на підставі договорів про роботи, які виконуються поза трудовими відносинами. Працівника із заробітною платою, узгодженою у трудовому договорі, або у договорі про індивідуальні умови оплати праці, не стосуються угоди Колективного договору щодо основної заробітної плати та змінної складової заробітної плати. У випадку, що частина Колективного договору стосується тільки працівників, котрі відносяться до певного заводу Роботодавця, приналежність працівника до заводу визначається відповідно до його кадрового обліку на відповідному заводі. Колективний договір набирає чинність **1 січня 2024.**Колективний договір укладається **на визначений термін, а саме до 31 грудня 2025.**Колективний договір повністю відміняє та заміняє усі попередні колективні договори, укладені між Роботодавцем та будь-якою Профспілковою організацією.Представництво працівників Роботодавця зі сторони Профспілкових організаційРоботодавець повинен виконувати свої зобов’язання щодо усіх Профспілкових організацій, якщо немає інших узгоджень. Категорії працівниківРоботодавець розрізняє наступні категорії працівників:DL (Blue Collar) — працівники, котрі відносяться до робочих категорій, які беруть пряму участь у виробництві продукту;OH BC (Blue Collar) — працівники, котрі відносяться до допоміжної діяльності на виробництві;OH WC (White Collar) — працівники, котрі відносяться до адміністративних або технічних категорій; таSAR — працівники, котрі не відносяться до виробничої діяльності та виконують здебільшого діяльності над рівнем окремих виробничих заводів. Взаємні права та обов’язки сторін договоруДіяльність Профспілкових організаційПрофспілкові організації зобов’язуються, що їх діяльність буде вестися таким чином, аби не порушувати робочий час та не обмежувати інтереси та діяльність Роботодавця. Профспілкові організації зобов’язуються, що вони не будуть зловживати жодними наданими їм перевагами та правами для завдання шкоди або збитку Роботодавцеві.Нерозголошення активістами професійних спілок визначається § 276 (абз. 3 – 6) Трудового кодексу.Члени Профспілкових організацій, за винятком вільних від роботи Активістів, реалізують свої профспілкові права та обов’язки виключно у позаробочий час. За необхідності Роботодавець, як виняток, надасть можливість членам Профспілкових організацій здійснювати діяльність і у робочий час. Збори комітетів та інших профспілкових органів проводяться виключно у неробочий час та поза робочим місцем Роботодавця. За необхідності Роботодавець, як виняток, уможливить участь у зборах комітетів та інших профспілкових органах і в робочий час. Працівникам, котрі працюють у змінах та котрим Роботодавець надав можливість брати участь у зборах комітетів та інших профспілкових органах в робочий час, на час такої участі належить відшкодування зарплатні, однак щонайбільше у розмірі 5 годин на одного Активіста на місяць. Під приміщеннями поза робочим місцем Роботодавця у розумінні цієї статті розуміються і приміщення на окремих виробничих заводах, призначені для переговорів (кімнати для навчання та засідань), якщо вони доступні, або якщо приміщення надане Роботодавцем звільненому від роботи Активісту.Роботодавець зобов’язується 1 раз на рік надати можливість представникам усіх Профспілкових організацій провести спільну зустріч з метою підготовки до колективних переговорів на протязі трьох днів для членів переговорних команд усіх Профспілкових організацій, а також 1 раз на рік для членів комітетів окремих Профспілкових організацій на протязі 2 днів з такою самою метою, із компенсацією заробітної плати у розмірі середнього заробітку. Профспілкова організація буде невідкладно інформувати Роботодавця про:незадовільні умови безпеки та захисту здоров’я на роботі; танезадовільні робочі та соціальні умови у Роботодавця.Обов’язки Роботодавця перед Профспілковими організаціями**Спільне прийняття рішень**Роботодавець зобов’язаний отримати згоду Профспілкових організацій на наступні дії:звільнення або негайне припинення трудових відносин члена органу Профспілкової організації в період терміну його повноважень та на протязі одного року після його завершення (§ 61 абз. 2 закону № 262/2006 Зб., трудовий кодекс, у чинному звучанні — далі тільки «Трудовий кодекс»);видання або зміна трудового розпорядку (§ 306 абз. 4 Трудового кодексу); видання письмового розкладу використання відпустки (§ 217 абз. 1 Трудового кодексу); тавизначення hromadného використання відпустки (§ 220 Трудового кодексу).**Інформування**Роботодавець зобов’язаний інформувати Профспілкові організації, якщо не узгоджено інше, про:положення, наведені в § 287 абз. 1 Трудового кодексу;кількісний стан працівників, нові узгоджені трудові відносини, завершені трудові відносини, переходи працівників та перенесення працівників до та з позаоблікового стану;виконання плану виробництва;продуктивність праці;кількість понаднормових годин в окремих місяцях; заходи, що забезпечують рівне ставлення та обмежують дискримінацію;результати усіх вимірів факторів ризику робочої діяльності та умов праці;інші випадки припинення трудових відносин, окрім звільнення або негайного припинення зі сторони роботодавця (§ 61 абз. 5 Трудового кодексу).Про факти, наведені в абз. 6.2 Колективного договору, Роботодавець буде інформувати Профспілкові організації 1 раз на місяць. **Обговорення**Роботодавець повинен обговорити з Профспілковою організацією:положення, наведені в § 287 абз. 2 Трудового кодексу;оцінку норм витрат праці; зарахування працівників DL, OH — BC (див. додаток № 3 Колективного договору);КПЕ (ключові показники ефективності) для змінної складової зарплатні та річний бонус (3-я частина);встановлення регулярного строку виплати;розгляд відсутності без поважної причини (§ 348 абз. 3 Трудового кодексу);видання внутрішнього розпорядження, яке редагує права на заробітну плату та інші права у трудових правовідносинах (§ 305 Трудового кодексу);нові внутрішні розпорядження перед їх виданням;надання позачергової соціальної допомоги.Якщо Роботодавець готує структурні зміни, організаційні або раціоналізаторські заходи, в результаті яких відбудеться припинення трудових відносин працівників, він обговорює їх з відповідними Профспілковими організаціями без зайвої відстрочки, і при цьому інформує їх про причини запланованих заходів, про кількість та структуру працівників, котрих вони стосуватимуться, і обговорює з ними можливість призначення цих працівників на інші придатні посади, або спосіб їх можливої перекваліфікації.**Інші обов’язки Роботодавця перед Профспілковими організаціями**Роботодавець по відношенню до Профспілкових організацій повинен:надати можливість представникам працівників усіх виробничих заводів зустрічатися два рази на рік разом з представником Роботодавця та обговорювати теми, які стосуються Роботодавця та його діяльності;за попередньої згоди працівника — члена Профспілкової організації — безкоштовно забезпечити збір профспілкових внесків. З цією метою Профспілкові організації перед кінцем кожного місяця будуть письмово ознайомлювати зарплатну бухгалтерію Роботодавця зі змінами членської бази; надати можливість Профспілковим організаціям знайомити новоприйнятих працівників під час вступного навчання зі змістом профспілкової праці та життям Профспілкових організацій; інформувати за допомогою електронної пошти Профспілкові організації про видання внутрішніх розпоряджень. Профспілкові організації перед прийняттям документів, відповідно до першого речення цього абзацу, будуть мати право заявити щодо нього свої зауваження та внести пропозиції;надати можливість представникам Профспілкових організацій брати участь у нарадах під час прийняття плану на наступний місяць;при зміні норм продуктивності, підвищенні продуктивності праці, впровадженні нових машин або технологій кожна зі сторін договору має право згідно з цим КД запропонувати вимір факторів ризику робочих умов. Вибір вимірюваних робочих місць здійснює роботодавець після домовленості з відповідною профспілковою організацією;Якщо роботодавець запросить профспілковий орган та/або його окремих членів до переговорів, роботодавець надасть усім запрошеним членам вільний від роботи час зі збереженням заробітної плати. Вільний від роботи час зі збереженням заробітної плати також надається запрошеним членам профспілкового органу, котрі беруть участь в аудиті БОЗВ, переговорах безпекового комітету та/або комісії відшкодування робочих травм.**Права та обов’язки Роботодавця по відношенню до Активістів Профспілкових організацій**Активісти користуються підвищеним захистом у мірі, що визначена у Трудовому кодексі. Активістами вважаються члени комітету даної Профспілкової організації. Поіменний список Активістів надає кожна Профспілкова організація письмово у відділ кадрів Роботодавця на день підписання Колективного договору. Профспілкові організації зобов’язуються сповістити Роботодавця про будь-яку зміну в поіменному списку Активістів у термін до 15 календарних днів від дня зміни. На виробничому заводі Прага Роботодавець буде виплачувати внески Профспілковій організації для оплати заробітної плати звільненої від роботи Посадової особи цих Профспілкових організацій, у розмірі, що відповідає 50 % оплати заробітної плати, що належить їх Посадовій особі, включаючи законні внески від роботодавця.Звільнений від роботи Активіст залишається у трудових правовідносинах з Роботодавцем згідно зі своїм трудовим договором. Обов’язки з оплати праці, податків та відрахувань Роботодавець виконує відповідно до трудового договору відповідного звільненого від роботи Активіста. Звільненого від роботи Активіста стосуються усі положення внутрішніх розпоряджень Роботодавця та Колективного договору.Заробітна плата звільненого від роботи члена — Профспілкового активіста узгоджена у самостійній письмовій угоді.Після завершення виконання профспілкової діяльності колишній вільний від роботи Активіст зачисляється на початкову роботу та робоче місце. Якщо це неможливо через те, що ця робота вже не існує, або робоче місце було скасовано, роботодавець має зачислити його на іншу роботу, яка відповідає трудовому договору з однаковою тарифною ставкою згідно з § 47 Трудового кодексу.Роботодавець буде звільняти від роботи членів комітетів Профспілкових організацій згідно з § 203 Трудового кодексу з метою профспілкового навчання. Голови цехових комітетів та їх заступників він буде звільняти з тією ж метою, якщо цьому не перешкоджають виробничі причини, після взаємної угоди з Профспілковою організацією.Роботодавець сплачує відшкодування заробітної плати у розмірі середнього заробітку членам комітету Профспілкової організації за участь у навчанні в області безпеки праці, трудових правовідносин, соціальній області та нового законодавства в цих областях для якісного представництва інтересів працівників Роботодавця понад норми закону в цілковитому об’ємі 120 годин у календарному році. Роботодавець зобов’язується надати Профспілковим організаціям фінансові засоби у розмірі 575,- чеських крон на працівника/завод/рік для відшкодування видатків, пов’язаних з їх діяльністю, та які будуть зі сторони Профспілкових організацій використані на користь усіх працівників Роботодавця та/або з метою розвитку компетенцій Профспілкових організацій під час представництва працівників Роботодавця. Кількість працівників з цією метою буде встановлена на 1.1. даного року та заводу. Фінансові засоби будуть переведені на рахунки Профспілкових організацій на підставі договорів дарування. Загальний внесок відповідно до цього абзацу буде розділений між окремими Профспілковими організаціями на підставі їх договору, який вони повинні надати Роботодавцю. Роботодавець також зобов’язується надати голові Профспілкової організації «Zlín Mixing» одноразову винагороду у розмірі 22.000,- чеських крон брутто на рік.Роботодавець безкоштовно надасть Профспілковим організаціям приміщення для діяльності Профспілкової організації, оснащену необхідними меблями та звичайними комунікаційними засобами (телефон, комп’ютер, обліковий запис електронної пошти, доступ до принтера тощо), та буде сплачувати їх поточну роботу.**Інші домовленості**Сторони договору у розумінні § 8 абз. 5 закону № 2/1991 Зб. про колективні обговорення, у звучанні останніх постанов, домовились, що будь-яка зі сторін договору може на час чинності Колективного договору запропонувати перемовини про зміну або доповнення Колективного договору, але лише у розумінні додатку № 1, за винятком валоризації заробітних плат працівників, котрі мають зарплатню, **узгоджену у трудовому договорі або у договорі про індивідуальні умови оплати.**Виникнення трудових відносин та Робочий часРобочий часТривалість встановленого тижневого робочого часу становить 37,5 годин на тиждень для усіх працівників, без урахування робочого режиму.На початку робочого часу працівник повинен бути готовим до виконання роботи на своєму робочому місці та залишати його тільки після завершення робочого часу. Якщо трудові відносини починаються з першого робочого дня у місяці, котрий, однак, не є першим календарним днем, трудові відносини укладаються з першого календарного дня цього місяця.Середній тижневий робочий час за нерівномірного розподілу робочого часу в окремі тижні у розкладі змін не повинен перевищити встановлений тижневий робочий час за період 52 тижнів поспіль. ПОНАДНОРМОВА РОБОТАПеріод, протягом якого понаднормова робота не має в середньому перевищувати 8 годин на тиждень, домовлений сторонами договору у розмірі 52 тижнів, що йдуть один за одним.ВідпусткаВідпустка за календарний рік надається тривалістю 5 тижнів для усіх працівників. Про період використання 4 тижнів відпустки приймає рішення роботодавець відповідно до Трудового кодексу та згідно з розкладом використання відпустки, встановленого за попередньої згоди профспілкової організації. Використання відпустки понад норму 4 тижнів працівник планує сам, щонайменше з 14-денним упередженням, з письмової згоди Роботодавця згідно з актуальними виробничими потребами та у відповідності до запланованого/встановленого графіком змін.Перешкоди на роботі зі сторони роботодавцяПри перешкоді на роботі згідно з § 207 літ. a) Трудового кодексу, тобто якщо працівник не може виконувати роботу через тимчасове пошкодження, спричинене аварією на машинному обладнанні, винуватцем якої він не являється, у постачанні сировин або рушійної сили, через помилкові робочі підстави або з інших виробничих причин, йдеться про простій, і якщо він не був переведений на іншу роботу, йому належить відшкодування заробітної плати у розмірі **80 %** середнього заробітку. При перешкоді на роботі згідно з § 207 літ. b) Трудового кодексу, тобто якщо працівник не може виконувати роботу в результаті переривання роботи, спричиненої несприйнятливими погодними умовами або стихійними інцидентами, і якщо він не був переведений на іншу роботу, йому належить відшкодування заробітної плати у розмірі **60 %** середнього заробітку.Якщо у випадку абз. 10.1 та 10.2 (див. вище) працівник був переведений на іншу роботу, йому належить на час переведення доплата до заробітної плати у розмірі середнього заробітку, який він отримував перед переведенням.Перешкоди на роботі зі сторони працівникаРоботодавець надає працівникам вільний від роботи час при перешкодах у роботі зі сторони працівника, причому в обсязі та відповідно до умов, визначених Трудовим кодексом та постановою уряду № 590/2006 Зб., згідно з якою визначається область та обсяг інших важливих персональних перешкод у роботі, з наступними відмінностями.**Обстеження або надання медичної допомоги**1. Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається на необхідний час, якщо обстеження або надання медичної допомоги було здійснено у медичному закладі, який знаходиться у договірних відносинах з медичною страховою компанією, яку обрав працівник, і який розташований найближче до місця проживання або роботи працівника і може надати необхідне медичне обслуговування (далі тільки «найближчий медичний заклад»), якщо обстеження або надання медичної допомоги не можна було здійснити у неробочий час.
2. Якщо обстеження або надання медичної допомоги було здійснено не у найближчому медичному закладі, вільний від роботи час надається на необхідний термін; однак відшкодування заробітної плати надається щонайбільше за час згідно з літерою a).

**Медичний огляд працівника, обстеження або щеплення, пов’язане з виконанням роботи**Вільний від роботи час на необхідний термін надається працівнику, котрий проходив медичний огляд, обстеження або щеплення, пов’язане з виконанням роботи в обсязі, встановленому особливими юридичними нормами або рішенням відповідного органу охорони громадського здоров’я.**Припинення транспортного руху або запізнення засобів громадського транспорту**Вільний від роботи час без відшкодування заробітної плати надається на необхідний термін непередбачуваного припинення транспортного руху або запізнення засобів громадського транспорту, якщо працівник не міг вчасно прибути на місце роботи іншим відповідним способом.**Унеможливлення поїздки на місце роботи**Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати на необхідний термін, щонайбільше на 1 день, надається працівнику з важкою інвалідністю через унеможливлення поїздки на місце роботи з погодних причин негромадським транспортним засобом, яким користується цей працівник.**Весілля**Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається на 3 дні на власне весілля, з яких 1 день — для участі у церемонії одруження. Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається батьку/матері на 1 день для участі у весіллі дитини та в такому ж обсязі надається вільний від роботи час без відшкодування заробітної плати або тарифної ставки дитині при весіллі одного з батьків.Відшкодування заробітної плати відповідно до цього пункту також призначається працівникам, наведеним у § 317 трудового кодексу.**Народження дитини**Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається на необхідний час для перевезення дружини (партнерки по спільному проживанню) до медичного закладу та назад, а також на 2 дні у зв’язку з народженням власної дитини.Вільний від роботи час без відшкодування заробітної плати надається для участі під час родів дружини (партнерки по спільному проживанню). **Смерть члена сім’ї**Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається на:1. 3 дні при смерті чоловіка/дружини, партнера/партнерки по спільному проживанню або дитини та на наступний день для участі у похованні цих осіб,
2. 2 дні при смерті одного з батьків та на наступний день, якщо працівник влаштовує поховання цих осіб,
3. 1 день для участі у похованні брата/сестри працівника, одного з батьків та брата/сестри його чоловіка, або чоловіка дитини чи чоловіка брата/сестри працівника та на наступний день, якщо працівник влаштовує поховання цих осіб,
4. необхідний термін, щонайбільше на 1 день, для участі у похованні дідуся/бабусі або внука працівника або дідуся/бабусі його чоловіка або іншої особи, котра хоч і не відноситься до перелічених фізичних осіб, але жила з працівником на час смерті в домі, і на наступний день, якщо працівник влаштовує поховання цих осіб.

**Поховання працівника**Вільний від роботи час з відшкодуванням заробітної плати надається на необхідний термін працівникам, котрі беруть участь у похованні співробітника; цих працівників визначає роботодавець або роботодавець після домовленості з відповідною профспілковою організацією.**Супровід**1. Вільний від роботи час для супроводу члена сім’ї до медичного закладу для обстеження або надання медичної допомоги при раптовому захворюванні або травмі та для заздалегідь призначеного обстеження, надання медичної допомоги або лікування надається на необхідний термін, однак щонайбільше на 1 день, якщо супровід був необхідний та зазначені дії не можна було здійснити у позаробочий час.
2. із відшкодуванням заробітної плати, якщо йдеться про супровід дружини/чоловіка, партнера/партнерки по спільному проживанню або дитини, так само як і дідуся/бабусі працівника або його/її чоловіка/дружини; якщо працівник має право на страхування за хворобою, йому не належить відшкодування заробітної плати або тарифної ставки,
3. без відшкодування заробітної плати, якщо йдеться про інших членів сім’ї.
4. Вільний від роботи час для супроводу дитини-інваліда до закладу соціальних послуг, або до школи, або до шкільного закладу, окремо створеного для учнів-інвалідів з інтернатним типом роботи та назад надається тільки одному члену сім’ї, із відшкодуванням заробітної плати на необхідний час, однак не вище від 6 робочих днів у календарному році.
5. Вільний від роботи час для супроводу дитини до шкільного консультативного закладу для забезпечення спеціальних освітніх потреб дитини надається тільки одному члену сім’ї на необхідний час без відшкодування заробітної плати.

**Переселення**Вільний від роботи час без відшкодування заробітної плати надається на необхідний термін, щонайбільше на 2 дні при переселенні працівника, котрий має власне житло; якщо йдеться про переселення в інтересах роботодавця, вільний від роботи час надається із відшкодуванням заробітної плати.**Пошук нового місця роботи**Вільний від роботи час без відшкодування заробітної плати перед завершення трудових відносин надається на необхідний час, щонайбільше на 1 половину дня на тиждень, у термін, який відповідає терміну розірвання тривалістю два місяці. В такому самому об’ємі надається вільний від роботи час із відшкодуванням заробітної плати перед завершенням трудових відносин через звільнення роботодавцем з причин, наведених у § 52, літ. a) - e) трудового кодексу, або за угодою з цих самих причин. Вільний від роботи час можна за згодою роботодавця об’єднувати.**Усунення наслідків стихійного лиха**Окрім обсягу прав, що випливають з відповідних положень трудового кодексу, працівник має право на вільний від роботи час із відшкодуванням заробітної плати у термін до 2 днів для усунення наслідків стихійного лиха на підставі належної, ухваленої та обґрунтованої заяви.1. Безпека та охорона здоров’я під час роботи

Загальні положенняЩодо будь-яких обговорень у справах безпеки та охорони здоров’я під час роботи працівник може запросити або дозволити представляти свої інтереси члену комітету Профспілкової організації.Профспілкова організація буде брати участь у вихованні та освіті усіх працівників щодо безпечної роботи та охорони здоров’я.Якщо на робочих місцях Роботодавця виникають фактори ризику, Роботодавець повинен за допомогою постійних вимірів з’ясовувати та контролювати їх величини та забезпечувати їх усунення або, принаймні, обмеження до найменшої розумно доступної міри.У випадках, якщо виміряні концентрації шкідливих речовин досягають середньої найвищої допустимої величини, і Роботодавець не буде здатний їх негайно знизити за допомогою технічних засобів, він забезпечує працівників на цих робочих місцях персональними захисними засобами.Правила надання захисних напоїв наведені у відповідному внутрішньому розпорядженні Роботодавця. Для діяльності, коли Профспілкова організація реалізує право перевірки стану безпеки та охорони здоров’я під час роботи та бере участь у вирішенні питань, пов’язаних з безпекою та охороною здоров’я під час роботи, Роботодавець звільняє від виконання роботи працівника — заступника Профспілкової організації з виконання роботи — на необхідний час із відшкодуванням заробітної плати у розмірі середнього заробітку.1. Заключні положення

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯСторони договору зобов’язуються після укладення Колективного договору дотримуватися соціальної мирової угоди.Невід’ємною частиною Колективного договору є наступні додатки:a) Додаток 1 — Заробітні плати, винагороди, вихідна допомогаb) Додаток 2 — Соціальна областьc) Додаток 3 — Зарахування працівників категорії DL, OH — BC (центри)d) Додаток 4 — Перелік КПЕ для змінної складовоїe) Додаток 5 — Структура змінної складової для DL та IDLРоботодавець забезпечує доступність Колективного договору для усіх працівників. 1. [ДАЛІ СТОРІНКА ДЛЯ ПІДПИСІВ]

Прага 25.1.2024Від імені **Yokohama TWS** **Czech Republic a.s.**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Владислава Козакова**член ради директорів | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Йозеф Кршемечек**заступник голови ради директорів |

Від імені **Основної організації професійної спілки «ECHO Mitas Otrokovice»**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Мартін Кубеша**голова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Ян Жатка**заступник голови |

Від імені **Основної організації Професійної спілки ECHO при MITAS a.s. Zlín**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Владислав Яндасек**голова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Адам Туречек**заступник голови |

Від імені **POO OS TOK MIXING Zlín**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Роман Змешкал**голова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Павел Дуда**заступник голови |

Від імені **Основної організації Професійної спілки ECHO при MITAS a.s. Praha**:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Карел Кршіванек**голова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Їржі Балог**1-й заступник голови |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| Příloha 1 – Mzdy, odměny a odstupnéMzdový systém a kategorie zaměstnancůZákladní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou stanoveny příslušnými právními předpisy, zejména Zákoníkem práce, Kolektivní smlouvou a interními mzdovými předpisy Zaměstnavatele. Na zaměstnance se mzdou sjednanou v pracovní smlouvě, případně ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, se vztahují všechny níže uvedené body s výjimkou bodu 2. (základní mzda) a bodu 4. (variabilní složka mzdy). Mzdy jsou splatné nejpozději 11. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu.Základní mzdaZaměstnanci DL (Blue Collar) a OH (Blue Collar) jsou odměňování tarifní mzdou, která je určována Zaměstnavatelem jednostranně mzdovým výměrem, a to v souladu s následující tabulkou (všechny uvedené částky jsou v Kč): | Додаток 1 — Заробітні плати, винагороди, вихідна допомогаСистем а заробітних плат та категорії працівниківОсновні права та обов’язки при наданні заробітної плати визначені відповідними юридичними нормами, зокрема, Трудовим кодексом, Колективним договором та внутрішніми постановами Роботодавця щодо заробітної плати. Працівника із заробітною платою, узгодженою у трудовому договорі, або у договорі про індивідуальні умови оплати праці, стосуються усі вищенаведені пункти, окрім пункту 2 (основна заробітна плата) та пункту 4 (змінна складова заробітної плати). Заробітні плати підлягають до сплати не пізніше 11-го календарного дня місяця, наступного після місяця, в якому виникло право працівника на заробітну плату.Основна заробітна платаРобітники DL (Blue Collar) та OH (Blue Collar) винагороджуються тарифною заробітною платою, котра визначається Роботодавцем в односторонньому порядку у відомості нарахуванням заробітної плати, у відповідністю з наступною таблицею (усі наведені сумі — у чеських кронах): |

##

|  |  |
| --- | --- |
| Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnancům, jejichž současná základní měsíční mzda je vyšší než přiznaná kategorie a úroveň dle výše uvedené tarifní tabulky, navýší při navyšování mezd dle Kolektivní smlouvy pro rok 2024 a 2025 základní mzdu každoročně o 1/2 z dohodnutého navýšení pro daný rok.Dohodnuté procento navýšení tarifní tabulky pro kategorii DL a OH/BC se bude také vztahovat na zaměstnance, kteří nemají mzdu sjednanou v pracovní smlouvě, případně ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkáchVýše tarifní měsíční mzdy je odvozena od zařazení zaměstnance do skupin dle druhu práce viz. příloha č. 3.Zaměstnavatel rozlišuje následujících 6 základních skupin: Operátor I – VIV rámci výše uvedených skupin zaměstnavatel rozlišuje 4 základní úrovně:Úroveň 0–v tréninku – neplní normu (nový nástup, zaměstnanec v zácviku)Pravidlo přechodu do vyšší úrovně: plní normu na 100 %, dodržuje harmonogram, dodržuje pořádek na pracovišti dle zásad 5 S.Úroveň 1 – pracuje/plní normu na 100 %Pravidlo přechodu do vyšší úrovně: umí zaučovat a je ochoten zaučovat, multifunkčnost – umí pracovat na více pozicích a pracuje na nich, vedoucí jej může poslat kdykoliv pracovat na jinou pozici/stroj, angažovanost, dodržuje 5 S, dodržuje harmonogram.Úroveň 2 – pracuje/plní normu na 100 %, je polyvalentní/ zaučuje nové zaměstnance – specifické pro každý provoz (konfekce, vulkanizace atd.)Pravidlo přechodu do vyšší úrovně: splňuje kritéria úrovně 2, dokáže a je ochoten řádně zastoupit nadřízeného, dodržuje pořádek na pracovišti dle zásad 5 S, má velmi specifickou znalost/odbornost, kterou má jen velmi málo spolupracovníků ve stejném oddělení, případně může jít i na jiné oddělení (získá odbornost na jiném oddělení).Úroveň 3 – klíčový zaměstnanec, v případě jeho delší nepřítomnosti může dojít k zastavení / omezení výroby.Příplatky ke mzděZaměstnavatel bude zaměstnancům vyplácet následující příplatky ke mzdě:**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** nad rámec zákona činí **8,50 Kč/hod.** Příplatek náleží pouze za hodiny, kdy zaměstnanec skutečně pracoval ve ztíženém pracovním prostředí.Seznam pracovišť se ztíženým pracovním prostředím je evidován v samostatném vnitřním předpise Zaměstnavatele.Zaměstnanci pracujícímu **na pracovišti se zvýšenou zátěží teplem** náleží příplatek ve výši **8,50 Kč/hod.**, a to pouze v období od 1. 5. – 30. 9. kalendářního roku. **Příplatek za práci v odpolední směně** činí **10,50 Kč/hod.** Příplatek za práci v odpolední směně přísluší zaměstnanci za skutečně odpracovanou dobu v odpolední směně, nejvýše však za 7,5 hodin za den. Rozvržení odpolední směny je určeno stanoveným směnným kalendářem pro daný závod.Příplatek za práci v odpolední směně se poskytuje i za práci přesčas konanou v době odpolední směny, včetně případů, kdy zaměstnanec za tuto práci přesčas čerpá náhradní volno. Ustanovení tohoto článku se neuplatní na zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby.**Příplatek za práci v noci** činí **10 %** průměrného výdělku, minimálně **30 Kč/hod.****Příplatek za práci** v **sobotu** činí **31 Kč/hod**. **Příplatek za práci** v **neděli** činí **51,50 Kč/hod**.**Příplatek za práci přesčas** činí:1. **30 %** průměrného výdělku,
2. **50 %** průměrného výdělku, pokud se jedná o práci přesčas konanou ve dnech pracovního klidu, to jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu (dny směnového volna) a práci přesčas konanou ve svátek.

**Příplatek za užití dýchacích přístrojů** při práci zaměstnanci náleží ve výši:1. **51,50 Kč/hod**., pokud jde o užití při zásahu; a
2. **51,50 Kč/hod**., pokud jde o užití při nácviku.

Zaměstnancům pracujícím ve 4směnném nebo nepřetržitém provozu náleží příplatek ve výši **1.500 Kč**, tento příplatek může být nárokován při odpracování alespoň jedné směny ve 4směnném/nepřetržitém režimu a v případě, že pracovní poměr zaměstnance v daném měsíci trval celý kalendářní měsíc.**Odměna za pracovní pohotovost**Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši **10 %** průměrného výdělku. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřísluší.**Odměna za pracovní pohotovost – pro členy sboru dobrovolných hasičů podniku**Příslušníkům hasičského záchranného sboru náleží za hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši **62 Kč/hod**. Je-li odměna dle bodu 3.3. vyšší než odměna dle tohoto článku, náleží jim odměna dle bodu 3.3. Kolektivní smlouvy.Variabilní složka mzdyK měsíční základní mzdě tarifního zaměstnance náleží variabilní složka mzdy ve výši 0 -15 % ze základní měsíční mzdy. Pravidla pro vznik nároku na tuto variabilní složku a určení její výše jsou stanovena v příloze č. 5 Kolektivní smlouvy. Variabilní složka může být i vyšší v závislosti na přeplnění KPIs. V případě, že má zaměstnanec v průběhu příslušného kalendářního měsíce neomluvenou absenci, nemá nárok na variabilní složku mzdy, a to ani v poměrné výši. Roční bonusRoční bonus je mimořádným finančním ohodnocením, které je závislé na splnění plánovaných ročních ukazatelů (cílů) Zaměstnavatele a na odpracované době zaměstnance. Stanovené cíle ročních bonusů pro každý kalendářní rok projedná Zaměstnavatel s Odborovými organizacemi po jejich schválení vedením Yokohama TWS BA (business area Yokohama TWS), a to nejpozději do 20. prosince kalendářního roku.Roční bonus nenáleží zaměstnancům se sjednanou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, kteří jsou zařazení do Annual Variable Salary skupiny Yokohama TWS.**Sledované období a výplaty částí ročního bonusu**Roční bonus je vyplácen ve třech částech na základě určeného sledovaného období: | Роботодавець зобов’язується тим співробітникам, чия актуальна базова місячна заробітна плата вища, аніж визнані категорія та рівень згідно вищенаведеної таблиці тарифів, під час підвищення заробітних плат відповідно до «Колективного договору на рік 2024 і 2025» підвищувати базову заробітну плату щороку на 1/2 від узгодженого підвищення на даний рік.Домовлений процент підвищення тарифної таблиці для категорії DL та OH/BC буде також стосуватися працівників, котрі не мають узгодженої у трудовому договорі або у договорі про індивідуальні умови оплати праці заробітної платиРозмір місячної заробітної плати за тарифом визначається віднесенням співробітника до груп згідно виду праці, див. Додаток № 3.Роботодавець розрізняє наступні 6 основних груп: Оператор I – VIУ межах вищенаведених груп роботодавець розрізняє 4 основні рівні:Рівень 0—на стажуванні — не виконує норму (нове призначення, співробітник на навчанні)Правило переходу на рівень вище: виконання норми на 100 %, дотримання графіка, дотримання порядку на робочому місці згідно принципів 5 S.Рівень 1 — працює/виконує норму на 100 %Правило переходу на рівень вище: вміння навчати і готовність проводити інструктажі, мультизадачність — вміння працювати на декількох позиціях і виконання роботи на них, керівник має можливість будь-коли направити працювати на іншу позицію/машину, ангажованість, дотримання 5 S, дотримання графіка.Рівень 2 — працює/виконує норму на 100 %, полівалентний/ інструктує нових співробітників — згідно зі специфікаціями кожного виробництва (конфекція, вулканізація тощо.)Правило переходу на рівень вище: виконання критеріїв рівня 2, здатність та готовність належним чином заміщати начальника, дотримання порядку на робочому місці згідно з принципами 5 S, дуже специфічні знання/кваліфікація, якими володіє дуже невелика кількість співробітників у тому ж відділі, можливість за необхідності піти і до іншого відділу (отримання досвіду в іншому відділі).Рівень 3 — ключовий співробітник, у випадку його тривалої відсутності може відбутися зупинка / обмеження виробництва.Надбавки до заробітної платиРоботодавець буде виплачувати працівникам наступні надбавки до заробітної плати:**Надбавка за роботу у важких робочих умовах** понад норму закону становить **8,50 чеських крон/год.** Надбавка призначається лише за години, коли працівник дійсно працював у важких робочих умовах.Перелік робочих місць з важкими умовами праці зареєстрований в окремому внутрішньому розпорядженні Роботодавця.Працівнику, котрий працює **на робочому місці в умовах підвищених температур**, призначається надбавка у розмірі **8,50 чеських крон/год.**, лише у період 1. 5. – 30. 9. календарного року. **Надбавка за роботу у післяобідній зміні становить 10,50 чеських крон/год.** Надбавка за роботу у післяобідній зміні нараховується працівнику за дійсно відпрацьований час у післяобідній зміні, однак не вище, аніж 7,5 годин за день. Призначення післяобідньої зміни визначається прийнятим для даного заводу календарем змін.Надбавка за роботу у післяобідній зміні надається і за понаднормову працю, яка виконується у період післяобідньої зміни, включно з випадками, коли працівник за цю понаднормову роботу бере додатковий вільний від роботи час. Положення цієї статті не є чинними для працівника з вільним розкладом робочого часу.**Надбавка за роботу вночі** становить **10 %** середнього заробітку, мінімум **30 чеських крон/год.****Надбавка за роботу в суботу** становить **31 чеських крон/год. Надбавка за роботу** в **неділю** становить **51,50 чеських крон/год.****Надбавка за понаднормову роботу** становить:1. **30 %** середнього заробітку,
2. **50 %** середнього заробітку, якщо йдеться про понаднормову роботу, яка виконується у вихідні дні, тобто дні, на які припадає безперервний відпочинок працівника у тижні (вільні від змін дні) та понаднормову роботу, що виконується на свята.

**Надбавка за використання дихальних апаратів** під час роботи нараховується працівнику у розмірі:1. **51,50 чеських крон/год**. при використанні під час безпосереднього впливу; та
2. **51,50 чеських крон/год**. при використанні під час тренування.

Працівникам, котрі працюють на 4-змінному або безперервному виробництві, нараховується надбавка у розмірі 1.500 чеських крон, ця надбавка може вимагатися при відпрацюванні принаймні однієї зміни у 4-змінному/безперервному режимі та у випадку, що трудові відносини працівника у даному місяці тривали увесь календарний місяць.**Винагорода за готовність до роботи**За період готовності до роботи працівнику нараховується винагорода у розмірі **10 %** середнього заробітку. За виконання роботи у період готовності до роботи працівнику нараховується заробітна плата; винагорода за готовність до роботи на цей період не нараховується.**Винагорода за готовність до роботи — для членів добровільної пожежної бригади підприємства**Учасникам пожежної рятівної бригади нараховується за годину готовності до роботи винагорода у розмірі **62 чеських крон/год**. Якщо винагорода згідно з пунктом 3.3. є вищою, аніж ви нагорода відповідно до цієї статті, їм нараховується винагорода відповідно до пункту 3.3. Колективні договори.Змінна складова заробітної платиДо місячної основної заробітної плати тарифного працівника нараховується змінна складова заробітної плати у розмірі 0 -15 % від основної місячної заробітної плати. Правила про виникнення права на цю змінну складову та визначення її розміру встановлені у додатку № 5 Колективного договору. Змінна складова може бути і вищою в залежності від перевиконання КПЕ. У випадку, що працівник на протязі відповідного календарного місяця має невиправдану відсутність, він не має права на змінну складову заробітної плати, навіть у пропорційному розмірі. Річний бонусРічний бонус — це позачергова фінансова винагорода, яка залежить від виконання запланованих річних показників (цілей) Роботодавця та від відпрацьованого працівником часу. Встановлені цілі річних бонусів на кожен календарний рік Роботодавець обговорює з Профспілковими організаціями після їх ухвали керівництвом Yokohama TWS BA (business area Yokohama TWS), але не пізніше, аніж 20 грудня календарного року.Річний бонус не нараховується працівникам з узгодженим договором про індивідуальні умови оплати праці, котрі призначені до групи Yokohama TWS «Annual Variable Salary».**Спостережний період та виплати частин річного бонусу**Річний бонус виплачується у трьох частинах на підставі визначеного спостережного періоду: |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Частина** | **Спостережний період** | **Частина бонусу виплачується у розрахунку заробітної плати за місяць** | **Процентний розмір частини бонусу** |
| 1 частина | листопад попереднього року — квітень поточного року | травень | 50 % річного бонусу (частина, що не залежить від виконання показників ТВ або OPEX) |
| 2-а частина | квітень-жовтень поточного року | листопад | 50 % річного бонусу (частина, що не залежить від виконання показників ТВ або OPEX) |
| 3-я частина | a) листопад попереднього року — жовтень поточного року для оцінювання відпрацьованого періодуb) січень-грудень поточного року для оцінювання показників ТВ та OPEX | січень наступного календарного року | 0 - 15 % річного бонусу (згідно з виконанням показників ТВ або OPEX) |
| Část | Sledované období | Část bonusu je vyplácena ve vyúčtování mzdy za měsíc | Procentní výše části bonusu |
| 1. část | listopad předešlého roku až duben daného roku | květen | 50 % ročního bonusu (část nezávislá na plnění ukazatelů TN nebo OPEX) |
| 2. část | květen až říjen daného roku | listopad | 50 % ročního bonusu (část nezávislá na plnění ukazatelů TN nebo OPEX) |
| 3. část | a) listopad předešlého roku až říjen daného roku pro vyhodnocení odpracované dobyb) leden až prosinec daného roku pro vyhodnocení ukazatelů TN a OPEX | leden následujícího kalendářního roku | 0 - 15 % ročního bonusu (dle splnění ukazatelů TN nebo OPEX) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Podmínky pro vznik nároku na roční bonus**Zaměstnanci vznikne nárok na 1. a 2. část ročního bonusu za předpokladu, že během sledovaného období dojde současně ke splnění všech následujících podmínek:Pracovní poměr zaměstnance u Zaměstnavatele trval nejméně 3 měsíce;Zaměstnanec splnil fond pracovní doby ve sledovaném období s tolerancí do:10 pracovních dnů – bonus je vyplácen v plné výši;11 – 15 pracovních dnů - bonus je vyplácen v poloviční výši.K nesplnění fondu pracovní doby může dojít z těchto důvodů: nemoc, ošetřování člena rodiny, nepracovního úraz, neplacené volno, evidence v mimoevidenčním stavu (MES).V odůvodněných případech může být nárok na výplatu všech částí ročního bonusu přiznán na základně rozhodnutí komise složené ze zástupců Zaměstnavatele a Odborových organizací. Zaměstnanec neměl neomluvenou absenci;Zaměstnanec nebyl písemně upozorněn na závažné nebo zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;Zaměstnanec nedal výpověď a není ke dni vyhodnocení ročního bonusu (poslední kalendářní den měsíce ledna, května a listopadu) ve výpovědní době, ani z iniciativy zaměstnance nebyla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru; aZaměstnanci nebyla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo jeho pracovní poměr nebyl ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce.Pravidla pro vznik nároku na 3. část ročního bonusu jsou následující:1. zaměstnanec splnil v obou hodnocených obdobích fond pracovní doby s tolerancí do 10 dnů – třetí část ročního bonuse se nekrátí.
2. zaměstnanec v jednom z hodnocených obdobích splnil fond pracovní doby s tolerancí do 10 dnů a v druhém hodnoceném období splnil fond pracovní doby s tolerancí 11 – 15 dnů – třetí část ročního bonusu se zkrátí o 25 %.
3. zaměstnanec v obou hodnocených obdobích splnil fond pracovní doby s tolerancí 11- 15 dnů – třetí část bonusu se zkrátí o 50%.
4. zaměstnanec nesplnil fond pracovní doby v jednom z hodnocených období – třetí část ročního bonusu nebude vyplacena.

cíle stanovené Zaměstnavatelem pro ukazatele TN, resp. OPEX (dle zařazení zaměstnance) budou během sledovaného období dosaženy alespoň na 90 %.Další ujednání k ročnímu bonusu, vztahující se na všechny jeho části (bod 5.5. a 5.6.): Pracuje-li zaměstnanec u Zaměstnavatele 10–19 let: limit fondu pro splnění pracovní doby se zvýší o 1 den;Pracuje-li zaměstnanec u Zaměstnavatele 20-29 let: limit fondu pro splnění pracovní doby se zvýší o 2 dny;Pracuje-li zaměstnanec u Zaměstnavatele 30 a více let: limit fondu pro splnění pracovní doby se zvýší o 3 dny.**Ukazatele rozhodné pro vznik nároku na 3. část ročního bonusu**TN = TRANSFORMAČNÍ NÁKLADYTransformační náklady představují hodnotu výrobních nákladů na 1 kg vyrobených finálních produktů. Transformační náklady jsou tvořeny náklady na mzdy zaměstnanců zařazených do středisek spadajících pod výrobní činnosti (manufacturing) v kategorii DL a OH, dále pak náklady na energie, opravy, vady výrobků při výrobě (scrap), odpisy a ostatní variabilní a fixní náklady spojené s výrobou. Transformační náklady neobsahují náklady na přímý materiál a náklady na mzdy zaměstnanců zařazených do středisek mimo výrobní činnosti (manufacturing) v kategorii OH a SAR.Ukazatelem TN se řídí 3. část ročního bonusu zaměstnanců následujících kategorií: DL, OH BC a OH WC Manufacturing.OPEX Provozní náklady funkcí mimo výrobní činnosti (manufacturing) předchozího roku navýšené o očekávanou míru inflace. OPEX obsahují mzdové náklady na zaměstnance zařazené do skupiny OH mimo manufacturing a SAR, náklady spojené s komunikací, IT, cestovními náhradami, odpisy majetku, pojištěním a konzultačními službami.Ukazatelem OPEX se řídí 3. část ročního bonusu zaměstnanců následujících kategorií: OH WC a BC (mimo manufacturing) a SAR. Vyhodnocení ukazatelů pro výpočet 3. části bonusu: | **Умови виникнення права на річний бонус**У працівника виникає право на 1-у та 2-у частину річного бонусу за умови, що під час спостережного періоду відбудеться одночасно виконання усіх наступних умов:Трудові відносини працівника у Роботодавця тривали щонайменше 3 місяці;Працівник виконав фонд робочого часу у спостережний період з допустимим відхиленням до:10 робочих днів — бонус виплачується у повному розмірі;11 – 15 робочих днів — бонус виплачується у розмірі половини.До невиконання фонду робочого часу може дійти з наступних причин: хвороба, догляд за членом родини, неробоча травма, неоплачуваний вільний від роботи час, реєстрація у позаобліковому стані (MES).В обґрунтованих випадках право на виплату усіх частин річного бонусу може бути визнаним на підставі рішення комісії, що складається з представників Роботодавця та Профспілкових організацій. Працівник не мав невиправданої відсутності;Працівника письмово не попереджали про серйозне або особливо грубе порушення обов’язків, що випливають з юридичних норм, які стосуються виконуваної працівником роботи;Працівник не звільнився, та на день призначення річного бонусу (останній календарний день місяця січня, травня та листопада) в нього не пробігає термін звільнення, і з ініціативи працівника не був узгоджений договір про завершення трудових відносин; таПрацівника не було звільнено згідно з § 52 літ. f), g) або h) Трудового кодексу, і його трудові відносини не були завершені негайним скасуванням згідно з § 55 Трудового кодексу.Правила виникнення права на 3-ю частину річного бонусу наступні:1. працівник виконав в обох оцінюваних періодах фонд робочого часу з припустимим відхиленням до 10 днів — третя частина річного бонусу не зменшується.
2. працівник в одному з оцінюваних періодів виконав фонд робочого часу з припустимим відхиленням до 10 днів та у другому оцінюваному періоді виконав фонд робочого часу з припустимим відхиленням 11 – 15 днів — третя частина річного бонусу зменшується на 25 %.
3. працівник виконав в обох оцінюваних періодах фонд робочого часу з припустимим відхиленням 11 – 15 днів — третя частина бонусу зменшується на 50%.
4. працівник не виконав фонд робочого часу в одному з оцінюваних періодів — третя частина річного бонусу не буде сплачена.

цілі, встановлені Роботодавцем для показників ТВ або OPEX (відповідно до зарахування працівника), будуть під час спостережного періоду досягнені принаймні на 90 %.Подальші домовленості щодо річного бонусу, що стосуються усіх його складових (пункт 5.5. та 5.6.): Якщо співробітник працює у Роботодавця 10–19 років: ліміт фонду виконання робочого часу збільшується на 1 день;Якщо співробітник працює у Роботодавця 20–29 років: ліміт фонду виконання робочого часу збільшується на 2 дні;Якщо співробітник працює у Роботодавця 30 і більше років: ліміт фонду виконання робочого часу збільшується на 3 дні.**Показники, вирішальні для виникнення права на 3-ю частину річного бонусу**ТВ = ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ВИТРАТИТрансформаційні витрати представляють величину виробничих витрат на 1 кг виготовлених фінальних продуктів. Трансформаційні витрати складаються з витрат на заробітні плати працівників, зарахованих до центрів, що відносяться до виробничої діяльності (manufacturing) в категорії DL та OH, а також витрат на енергію, ремонт, дефекти виробів під час виробництва (scrap), списання та інші змінні та фіксовані витрати, пов’язані з виробництвом. Трансформаційні витрати не включають витрати на безпосередній матеріал та витрати на заробітні плати працівників , зарахованих до центрів окрім виробничої діяльності (manufacturing) в категорії OH та SAR.Показником ТВ визначається 3-я частина річного бонусу працівників наступних категорій: DL, OH BC та OH WC Manufacturing.OPEX Виробничі витрати посад окрім виробничої діяльності (manufacturing) за попередній рік, збільшені на очікувану міру інфляції. OPEX включає витрати на заробітні плати працівників, зарахованих до групи OH окрім виробництва та SAR, витрати, пов’язані з комунікацією, IT, виплатами на відрядження, списанням майна, страхуванням та консультаційними послугами.Показником OPEX визначається 3-я частина річного бонусу працівників наступних категорій: OH WC та BC (окрім виробництва) та SAR. Оцінка показників для розрахунку 3-ї частини бонусу: |

|  |  |
| --- | --- |
| **Міра виконання цілі ТВ або OPEX** | **Процент 3-ї частини річного бонусу** |
| 110% та більше | 15 % |
| 101 % – 109 % |  Лінійний приріст  |
| 100 % | 7,5 % |
| 90 % - 99 % | Лінійний приріст |
| менше 90 % | 0 % |

### *Прим. Округляється математично.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Míra splnění cíle TN nebo OPEX** | **Procento 3. části ročního bonusu** |
| 110% a více | 15 % |
| 101 % – 109 % |  Lineární nárůst  |
| 100 % | 7,5 % |
| 90 % - 99 % | Lineární nárůst |
| méně než 90 % | 0 % |

 |  |

### *Pozn. Zaokrouhluje se matematicky*

|  |  |
| --- | --- |
| **Výše bonusu a výpočet jednotlivých částí bonusu**Výrobní závod **Otrokovice**Roční bonus je stanoven ve výši 190 % základu pro výpočet bonusu.Základ pro výpočet ročního bonusu se skládá z průměrné měsíční hrubé mzdy bez případné výplaty části ročního bonusu za sledované období. Výrobní závod **Zlín**Roční bonus je stanoven ve výši 115 % základu pro výpočet bonusu.Základ pro výpočet ročního bonusu se skládá z průměrné měsíční hrubé mzdy bez případné výplaty části ročního bonusu za sledované období.Výrobní závod **Praha**Základní výše ročního bonusu je stanovena ve výši 22.048,- Kč a bude se navyšovat vždy o dohodnuté procento navýšení tarifní tabulky pro kategorii DL a OH/BC. Novým zaměstnancům, kteří odpracují pouze část ze sledovaného období (nejméně však 3 měsíce), přísluší poměrná část ročního bonusu odpovídající délce trvání pracovního poměru. Tato poměrná část může být navýšena do maximálního limitu na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance a jeho nadřízeného.Mzda při práci na jiných operacích (KATEGORIE dl A OH BC) V případě, že zaměstnanec v průběhu měsíce pracuje na operaci nižší kategorie, tj. operaci, které odpovídá tarifní mzda nižší než ta, která odpovídá stálému zařazení zaměstnance, náleží mu za takovou práci tarifní mzda odpovídající stálému zařazení zaměstnance. V případě, že zaměstnanec v průběhu měsíce pracuje na operaci vyšší kategorie, tj. operaci, které odpovídá tarifní mzda vyšší než ta, která odpovídá stálému zařazení zaměstnance, bude mu za dobu takové práce doplacen rozdíl mezi příslušnými tarifními zařazeními. Nárok na doplatek vzniká při odpracování alespoň 7,5 hod/měsíc na operaci vyšší kategorie. Doplatek dle bodu 6.2 se vždy hradí do tarifní mzdy odpovídající úrovni zapracovanosti, kterou zaměstnanec dosáhl v operaci podle svého stálého zařazení, a to i v případě, že zaměstnanec vykonává operaci vyšší kategorie jako zástup za zaměstnance zařazeného do vyšší úrovně dané kategorie prací. V případě, že zaměstnanec zastupuje zaměstnance na pozici OH WC, jeho odměna se bude řídit individuální dohodou mezi zaměstnancem a Zaměstnavatelem. Zvýšené odstupnÉ Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné zvýšené o:Výrobní závod **Otrokovice****dva** průměrné měsíční výdělky v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 10–14 let;**čtyři** průměrné měsíční výdělky v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 15–19 let; a**pět** průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 20 let a déle.Výrobní závod Zlín 1. tři průměrné měsíční výdělky v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 10–14 let;

**pět** průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 15–19 let;**šest** průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 20 let a déle.Výrobní závod **Praha**1. šest průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 15 let a déle.

Do doby trvání pracovního poměru se započítává i doba odpracovaná v jiných společnostech skupiny TWS či u právních předchůdců Zaměstnavatele, a to za podmínky, že pracovní poměr bezprostředně navazoval.V případě opakovaného pracovního poměru zaměstnance u Zaměstnavatele se trvání zaměstnání pro účely zvýšeného odstupného podle článku 7.1 Kolektivní smlouvy počítá od posledního data nástupu zaměstnance do práce k Zaměstnavateli. V případě rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, a to ve všech závodech Zaměstnavatele, bude zaměstnanci dále zvýšeno odstupné o takový počet průměrných měsíčních výdělků zaměstnance, který odpovídá počtu měsíců neuplatněné výpovědní doby, která by se uplatnila, pokud by byl pracovní poměr zaměstnance rozvázán výpovědí doručenou v měsíci, v kterém byl zaměstnanci předložen návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.Zvláštní odměna při ukončení pracovního poměru DohodouPři rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu dle § 52 písm. e) Zákoníku práce náleží zaměstnanci zvláštní odměna ve výši:**dvojnásobku** průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh Zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou; nebo **jednonásobku** průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byl učiněn návrh Zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru. | **Розмір бонусу та розрахунок окремих часин бонусу**Виробничий завод **«Otrokovice»**Річний бонус встановлюється у розмірі 190 % бази для нарахування бонусу.База для нарахування річного бонусу складається з середньої місячної заробітної плати брутто без можливої виплати частини річного бонусу за спостережний період. Виробничий завод **«Zlín»**Річний бонус встановлено у розмірі 115 % бази для нарахування бонусу.База для нарахування річного бонусу складається з середньої місячної заробітної плати брутто без можливої виплати частини річного бонусу за спостережний період.Виробничий завод **«Praha»**Базовий розмір річного бонусу встановлено у розмірі 22 048 чеських крон, і він буде підвищуватися завжди на узгоджений процент підвищення таблиці тарифів для категорії DL та OH/BC. Новим працівникам, котрі відпрацюють тільки частину спостережного періоду (однак не менше 3 місяців), належить пропорційна частина річного бонусу, що відповідає тривалості трудових відносин. Ця пропорційна частина може бути збільшена до максимального ліміту на підставі рішення керівника працівника та його начальника.Заробітна плата при роботі на інших операціях (КАТЕГОРІЯ dl A OH BC)У випадку, що працівник на протязі місяця працює на операції нижчої категорії, тобто операції, котрій відповідає тарифна заробітна плата нижча, аніж та, котра відповідає постійному зарахуванню працівника, йому належить за таку роботу тарифна заробітна плата, що відповідає постійному зарахуванню працівника. У випадку, що працівник на протязі місяця працює на операції вищої категорії, тобто операції, котрій відповідає тарифна заробітна плата вища, аніж та, котра відповідає постійному зарахуванню працівника, йому за період такої роботи буде доплачено різницю між відповідними тарифними зарахуваннями. Право на доплату виникає при відпрацюванні принаймні 7,5 год/місяць на операції вищої категорії. Доплата відповідно до пункту 6.2 завжди відшкодовується до тарифної заробітної плати, що відповідає рівню зайнятості, котрого працівник досягнув в операції згідно зі своїм постійним зарахуванням, і у тому випадку, якщо працівник виконує операцію вищої категорії, заміщаючи працівника, зарахованого до вищого рівня даної категорії праці. У випадку, якщо працівник заміщає працівника на посаді OH WC, його винагорода буде визначатися індивідуальним договором між працівником та Роботодавцем. Збільшена вихідна допомога Працівнику, в котрого розірвання трудових відносин відбувається через звільнення зі сторони Роботодавця з причин, наведених в § 52 літ. a) - c) Трудового кодексу або через угоду з цих самих причин, належить при завершенні трудових відносин законна вихідна допомога, збільшена на:Виробничий завод **«Otrokovice»****два** середні місячні заробітки у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 10–14 років;**чотири** середні місячні заробітки у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 15–19 років; та**п’ять** середніх місячних заробітків у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 20 років і довше.Виробничий завод «Zlín» 1. три середні місячні заробітки у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 10–14 років;

**п’ять** середніх місячних заробітків у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 15–19 років;**шість** середніх місячних заробітків у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 20 років і довше.Виробничий завод **«Praha»**1. шість середніх місячних заробітків у випадку працівників, чиї трудові відносини з Роботодавцем тривали 15 років і довше.

До часу тривання трудових відносин зараховується і час, відпрацьований в інших товариствах групи «TWS» або на юридичних попередників Роботодавця, за умови, що трудові відносини були безперервними.У випадку повторюваних трудових відносин працівника в Роботодавця тривання працевлаштування з метою збільшення вихідної допомоги відповідно до статті 7.1 Колективного договору рахується від останньою дати приходу працівника на роботу до Роботодавця. У випадку припинення трудових відносин за угодою з причин, наведених у § 52 літ. a) - c) Трудового кодексу, причому на всіх заводах Роботодавця, працівнику буде збільшена вихідна допомога на таку кількість середніх місячних заробітків працівника, який відповідає кількості місяців нереалізованого терміну звільнення, котрий був би реалізований, якщо б трудові відносини працівника були розірвані звільненням, отриманим у місяці, в якому працівнику було запропоновано проект угоди про припинення трудових відносин.Особлива винагорода при завершенні трудових відносин за УгодоюПри припиненні трудових відносин за угодою з причин згідно з § 52 літ. e) Трудового кодексу працівнику належить особлива винагорода у розмірі:**подвійного розміру** середнього заробітку при завершенні трудових відносин до кінця календарного місяця, в якому була зроблена пропозиція Роботодавця про припинення трудового договору за угодою; або **одного розміру** середнього заробітку при завершенні трудових відносин до кінця календарного місяця, наступного після місяця, в якому була зроблена пропозиція Роботодавця про припинення трудового договору. |

|  |  |
| --- | --- |
| PŘÍLOHA 2 – SOCIÁLNÍ OBLASTodměna při odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupněZaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou se Zaměstnavatelem:z důvodu přiznání starobního důchodu; nebo z důvodu přiznání předčasného starobního důchodu, předdůchodu; nebov případě, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod třetího stupně, náleží odměna při odchodu do důchodu, a to dle počtu odpracovaných let u Zaměstnavatele a kategorie, ve které je zaměstnanec ke dni odchodu zařazen, a to dle následující tabulky: | ДОДАТОК 2 — СОЦІАЛЬНА ОБЛАСТЬвинагорода при виході на пенсію за віком або на пенсію за інвалідністю третьої групиПрацівнику, у котрого відбувається припинення трудових відносин внаслідок звільнення Роботодавцем або за угодою про припинення трудових відносин, укладеною з Роботодавцем:з причини визнання пенсії за віком; або з причини визнання дострокової пенсії за віком, передпенсійного віку; абоу випадку, що у працівника було визнано пенсію за інвалідністю третьої групи, належить винагорода при виході на пенсію, причому відповідно до кількості відпрацьованих у Роботодавця років та категорії, до якої працівник на день виходу зарахований, згідно з наступною таблицею: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тривалість трудових відносин** | **Розмір винагороди у чеських кронах для категорії DL, OH BC** | **Розмір винагороди у чеських кронах для категорії OH WC та SAR** |
| мінімум 10 років та менше, ніж 15 років | 10.000 | 7.500 |
| мінімум 15 років та менше, ніж 20 років | 15.000 | 11.500 |
| мінімум 20 років та менше, ніж 25 років | 25.000 | 19.000 |
| мінімум 25 років та менше, ніж 30 років | 35.000 | 26.500 |
| 30 років та більше | 75.000 | 56.500 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Délka pracovního poměru** | **Výše odměny v Kč pro kategorii DL, OH BC** | **Výše odměny v Kč pro kategorii OH WC a SAR** |
| minimálně 10 let a méně než 15 let | 10.000 | 7.500 |
| minimálně 15 let a méně než 20 let | 15.000 | 11.500 |
| minimálně 20 let a méně než 25 let | 25.000 | 19.000 |
| minimálně 25 let a méně než 30 let | 35.000 | 26.500 |
| 30 let a více | 75.000 | 56.500 |

|  |  |
| --- | --- |
| Zaměstnanec **nemá** právo na odměnu při odchodu do důchodu dle článku 9.1 v případě, že:byl v období 12 měsíců před skončením pracovního poměru písemně upozorněn na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; nebozaměstnanci byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce.Odměna při pracovním výročíZaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům odměnu ve výši 9.000 Kč při pracovních výročích dle délky pracovního poměru, a to vždy po 5 letech jeho trvání (tj. prvně po uplynutí prvních 5 let) maximálně však za dobu 55 let trvání pracovního poměru.Odměna za pracovní výročí bude zaměstnanci vyplacena společně se mzdou za měsíc, kdy bylo výročí dosaženo.Zaměstnanec **nemá** právo na odměnu při pracovním výročí dle článku 10.1 v případě, že:byl v období 12 měsíců před dovršením pracovního výročí písemně upozorněn na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; nebozaměstnanci byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce;zaměstnanec dal Zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru podle § 50 Zákoníku práce nebo s ním byla z jeho iniciativy uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru podle § 49 Zákoníku práce.penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkemZaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců a kteří mají individuálně sjednané penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření u penzijních fondů v České republice, mají nárok na příspěvek na toto penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření.Nárok na příspěvek vzniká měsícem následujícím po splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku. Na příspěvek nemají nárok zaměstnanci, kteří jsou vedeni v mimoevidenčním stavu (MES), Nárok na příspěvek zaniká ukončením pracovního poměru u Zaměstnavatele.Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření následovně:příspěvek ve výši **1.000 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců; nebopříspěvek ve výši **1.200 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 3 roky; nebopříspěvek ve výši **1.500 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 10 let.výpomoc při tragických životních událostech zaměstnanceZaměstnanci se mohou v případě tragické životní události obrátit na personální oddělení s žádostí o pomoc. Jednotlivé žádosti budou individuálně posouzeny vedením Zaměstnavatele společně s odborovými organizacemi a zaměstnanec bude písemně informován o rozhodnutí.příspěvek na sportovní a kulturní činnost a zdravotní péčiZaměstnavatel poskytne zaměstnancům dvakrát ročně (červen a prosinec) příspěvek na sportovní a kulturní činnost a zdravotní péči, a to nepeněžní formou dle uvážení zaměstnavatele v celkové hodnotě **2.000 Kč/rok.** Novým zaměstnancům, kteří odpracují pouze část sledovaného období, přísluší poměrná část příspěvku zaokrouhlená na **50 Kč**.Zaměstnavatel vyhodnotí nárok na příspěvek k datu 31. května a 30. listopadu.Sledované období pro kontrolu splnění podmínek pro získání příspěvku je doba od 1. listopadu předešlého roku do 30. dubna aktuálního roku a od 1. května do 31. října aktuálního roku.Zaměstnanec nemá právo na příspěvek v případě, že:má v evidenci pracovní doby během sledovaného období neomluvenou absenci;byl během sledovaného období písemně upozorněn na závažné nebo zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; nebomu byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce;dal během sledovaného období Zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru podle § 50 Zákoníku práce nebo s ním byla během sledovaného období z jeho iniciativy uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru podle § 49 Zákoníku práce.KOMPENZACE ZA LÉKAŘSKOU PROHLÍDKU PROVEDENOU MIMO PRACOVNÍ DOBUPokud zaměstnavatel vyšle zaměstnance na preventivní, mimořádnou nebo výstupní lékařskou prohlídku mimo jeho stanovenou pracovní dobu, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku po dobu strávenou na lékařské prohlídce následovně:• posouzení pro výkon práce v rizikové kategorii 1. nebo 2. - 3 hod,• posouzení pro výkon práce v rizikové kategorii 3. - 5 hod.**16. PŘÍŠPĚVEK NA DOPRAVU – JÍZDNÉ – (platí pouze pro závod Praha)**Každý zaměstnanec obdrží paušální měsíční příspěvek ve výši **500 Kč**, jestliže:1. zaměstnanec je v pracovním poměru;
2. zaměstnanec nezameškal neomluveně směnu nebo její část;
3. zaměstnanec není veden v mimoevidenčním stavu;
4. zaměstnanci není přiděleno služební vozidlo, které může zaměstnanec používat i k soukromým účelům;
5. zaměstnanec nepobírá příspěvek na vozidlo „car allowance“;
6. příspěvek je krácen dle odpracovaného fondu pracovní doby.

příspěvek na stravováníZaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování **55 %** z ceny jídla nebo chlazeného jídla nebo hodnoty stravenky. Hodnota stravenky je 120 Kč. Výrobní závod **Otrokovice**Zaměstnavatel zabezpečí:zaměstnancům pracujícím v první směně během pracovních dní možnost zakoupení teplého jídla;zaměstnancům pracujícím v druhé a třetí směně během pracovních dní možnost zakoupení teplého nebo chlazeného jídla.Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům s výše stanoveným příspěvkem:jedno hlavní jídlo denně při 7,5hodinovém pracovním režimu; advě hlavní jídla denně při 11hodinovém pracovním režimu.Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:jednu stravenku za každou odpracovanou víkendovou směnu v délce 7,5 hodin; advě stravenky za každou odpracovanou víkendovou směnu v délce 11 hodin. Za práci o víkendových směnách náleží zaměstnanci stravenka nebo chlazenka (není možný souběh nároků na stravenku a teplé nebo chlazené jídlo současně). Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům s pracovištěm v Otrokovicích v areálu Toma, budova 53, stravenku. Výrobní závod **Zlín** Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:jednu stravenku za každou odpracovanou směnu v délce 7,5 hodin; advě stravenk za každou odpracovanou směnu v délce 11 hodin Výrobní závod **Praha**Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru přípravu teplé stravy ve vlastním stravovacím zařízení.Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům s výše stanoveným příspěvkem:jedno hlavní jídlo denně při 7,5hodinovém pracovním režimu; advě hlavní jídla denně při 11hodinovém pracovním režimu. Stravování zaměstnanců za ceny s příspěvkem Zaměstnavatele lze poskytnout za těchto podmínek:zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny;na druhé jídlo s příspěvkem může zaměstnanec uplatnit nárok, pokud délka jeho směny v úhrnu s přestávkou v práci, kterou je Zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, bude delší než 11 hodin.Nárok zaměstnance na poskytování stravy s příspěvkem Zaměstnavatele bude vyhodnocován vždy ke konci příslušného kalendářního měsíce (za celý měsíc).Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:Jednu stravenku za každou opracovanou směnu v noci, a to v délce 7,5 hodin, tj. v čase od 22:00 hod. – 06:00 hod;Jednu stravenku za každou opracovanou víkendovou směnu, a to v délce 7,5 hodin;Dvě stravenky za každou opracovanou směnu v délce 11 hodin.Za práci o víkendových a nočních směnách náleží zaměstnanci pouze stravenka.Společná ustanoveníZaměstnavatel nemůže poskytovat zaměstnanci souběžně příspěvek na závodní stravování či stravenku a stravné při pracovní cestě.V případě, že zaměstnavatel nezajistí zaměstnanci teplé nebo chlazené jídlo, vzniká zaměstnanci nárok na stravenku dle pravidel uvedených výše. | Працівник **не має** права на винагороду при виході на пенсію згідно зі статтею 9.1 у випадку, якщо:в період 12 місяців перед завершенням трудових відносин він був письмово попереджений про порушення особливо грубим способом обов’язків, що випливають з юридичних норм, які стосуються виконуваної працівником роботи; абопрацівник отримав звільнення відповідно до § 52 літ. f), g) або h) Трудового кодексу, або його трудові відносини були припинені негайним скасуванням згідно з § 55 Трудового кодексу.Винагорода за трудовий ювілейРоботодавець надаватиме працівникам винагороду у розмірі 9.000 чеських крон за трудові ювілеї відповідно до тривалості трудових відносин, після кожних 5 років їх тривання (тобто, вперше після спливання перших 5 років), однак максимум за період 55 років тривання трудових відносин.Винагорода за трудовий ювілей буде виплачуватись працівнику разом із заробітною платою за місяць, в якому було досягнуто ювілею.Працівник **не має** права на винагороду за трудовий ювілей згідно зі статтею 10.1 у випадку, якщо:за 12 місяців до досягнення робочого ювілею був письмово попереджений про порушення обов’язків, що випливають з юридичних норм, які стосуються виконуваної співробітником праці, в особливо грубій формі; абопрацівник отримав звільнення відповідно до § 52 літ. f), g) або h) Трудового кодексу, або його трудові відносини були припинені негайним скасуванням згідно з § 55 Трудового кодексу;працівник звільнився від трудового договору з Роботодавцем відповідно до § 50 Трудового кодексу, або з ним була за його ініціативи укладена угода про завершення трудових відносин відповідно до § 49 Трудового кодексу.додаткове пенсійне страхування та додаткове пенсійне накопичення з державною допомогоюПрацівники, чиї трудові відносини тривають довше, ніж 6 місяців, і котрі мають індивідуально узгоджене додаткове пенсійне страхування або додаткове пенсійне накопичення з пенсійними фондами в Чеській Республіці, мають право на допомогу на це додаткове пенсійне страхування та додаткове пенсійне накопичення.Право на допомогу виникає в місяці, наступному після виконання умов для надання допомоги. Право на допомогу не мають працівники, котрі адмініструються у позаобліковому стані (MES), Право на допомогу зникає із завершенням трудових відносин з Роботодавцем.Роботодавець надає допомогу на додаткове пенсійне страхування або накопичення додаткової пенсії наступним чином:допомогу у розмірі **1.000 чеських крон** щомісяця працівникам, чиї трудові відносини тривають довше, ніж 6 місяців; абодопомогу у розмірі **1.200 чеських крон** щомісяця працівникам, чиї трудові відносини тривають довше, ніж 3 роки; абодопомогу у розмірі **1.500 чеських крон** щомісяця працівникам, чиї трудові відносини тривають довше, ніж 10 років.фінансова допомога при трагічних життєвих подіях працівникаПрацівники у випадку трагічної життєвої події звернутися у відділ кадрів із заявою на допомогу. Окремі заяви розглядатимуться в індивідуальному порядку керівництвом Роботодавця разом з профспілковими організаціями, і працівника буде письмово поінформовано про рішення.допомога на спортивну, культурну діяльність та охорону здоров’яРоботодавець два рази на рік (червень та грудень) надає працівникам допомогу на спортивну, культурну діяльність та охорону здоров’я, причому не у грошовій формі (згідно рішення роботодавця) у цілковитому розмірі **2.000 чеських крон/рік.** Новим працівникам, котрі відпрацюють тільки частину спостережного періоду, належить пропорційна частина допомоги, закруглена на **50 чеських крон**.Роботодавець розглядає право на допомогу на 31 травня та 30 листопада.Спостережний період для перевірки виконання умов для отримання допомоги — період від 1 листопада попереднього року до 30 квітня поточного року та від 1 травня до 31 жовтня поточного року.Працівник не має права на допомогу у випадку, якщо:він має в обліку робочого часу на протязі спостережного періоду невиправдану відсутність;він був на протязі спостережного періоду письмово попереджений про серйозне або особливо грубе порушення обов’язків, що випливають з юридичних норм, які стосуються виконуваної працівником роботи; абовін був звільнений відповідно до § 52 літ. f), g) або h) Трудового кодексу, або його трудові відносини були припинені негайним скасуванням відповідно до § 55 Трудового кодексу;під час спостережного періоду він звільнився від трудового договору з Роботодавцем відповідно до § 50 Трудового кодексу, або під час спостережного періоду з ним була за його ініціативи укладена угода про завершення трудових відносин відповідно до § 49 Трудового кодексу.КОМПЕНСАЦІЯ ЗА МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД, ПРОВЕДЕНИЙ НЕ У РОБОЧИЙ ЧАСЯкщо роботодавець відправить працівника на превентивний, позачерговий або вихідний медичний огляд не у його призначений робочий час, тоді працівнику належить відшкодування заробітної плати у розмірі середнього заробітку на термін, проведений на медичному огляді, наступним чином:• вирок про виконання роботи у 1-й або 2-й категорії ризику — 3 год,• вирок про виконання роботи у 3-й категорії ризику — 5 год.**16. ДОПОМОГА НА ТРАНСПОРТ — ПЛАТА ЗА ПРОЇЗД — (є чинним лише для заводу «Praha»)**Кожен працівник отримує щомісячну фіксовану доплату у розмірі **500 чеських крон**, якщо:1. працівник знаходиться у трудових відносинах;
2. працівник не пропускав без виправдання зміну або її частину;
3. працівник не адміністрований у позаобліковому стані;
4. працівнику не виділено службовий транспортний засіб, котрий працівник може використовувати також для особистих цілей;
5. працівник не отримує виплату на транспортний засіб „car allowance“;
6. доплата знижується відповідно до відпрацьованого фонду робочого часу.

доплата на харчуванняРоботодавець сплачує працівникам на харчування **55 %** від ціни страви чи охолодженої страви, або вартості талону на харчування. Вартість талону на харчування становить 120 чеських крон. Виробничий завод **«Otrokovice»**Роботодавець забезпечує:працівникам, котрі працюють на першій зміні, під час робочих днів можливість купівлі теплої страви;працівникам, котрі працюють на другій та третій змінах, під час робочих днів можливість купівлі теплої або охолодженої страви.Роботодавець надає своїм працівникам із вищезазначеною доплатою:одну головну страву щодня при 7,5-годинному робочому режимі; тадві головні страви щодня при 11-годинному робочому режимі.Роботодавець надає своїм працівникам:один талон за кожну відпрацьовану у вихідний день зміну тривалістю 7,5 годин; тадва талони за кожну відпрацьовану у вихідний день зміну тривалістю 11 годин. За роботу під час змін на вихідних співробітнику належить талон на харчування або готовий холодний обід (не допускається одночасне право на талон на харчування і теплу або холодну їжу). Роботодавець забезпечує для співробітників з робочим місцем в Отроковицях в ареалі «Тома», будівля 53, талон на харчування. Виробничий завод **«Zlín»**Роботодавець надає своїм працівникам:один талон за кожну відпрацьовану зміну тривалістю 7,5 годин; тадва талони за кожну відпрацьовану зміну тривалістю 11 годин Виробничий завод **«Praha»**Роботодавець забезпечить працівникам, котрі працюють за трудовими відносинами, готування теплої страви у власному харчувальному закладі.Роботодавець надає своїм працівникам із вищезазначеною доплатою:одну головну страву щодня при 7,5-годинному робочому режимі; тадві головні страви щодня при 11-годинному робочому режимі. Харчування працівників за ціни з доплатою від Роботодавця можна надати за наступних умов:працівник відпрацює принаймні 3 години;працівник може реалізувати право на другу страву з доплатою, якщо тривалість його зміни разом із робочою перервою, котру Роботодавець повинен надати працівнику, буде довшою, аніж 11 годин.Право працівника на надання страви з доплатою від Роботодавця буде оцінюватись завжди в кінці відповідного календарного місяця (за весь місяць).Роботодавець надає своїм працівникам:Один талон за кожну відпрацьовану вночі зміну тривалістю 7,5 годин, тобто, 22:00 год. — 06:00 год;Один талон за кожну відпрацьовану у вихідний день зміну тривалістю 7,5 годин;Два талони за кожну відпрацьовану зміну тривалістю 11 годин.За роботу у змінах у вихідні дні та вночі працівнику належить тільки талон на харчування.Загальні положенняРоботодавець не може одночасно надавати працівнику відшкодування за харчування на заводі або талон на харчування та гроші на харчування у відрядженні.У випадку, якщо роботодавець не забезпечує працівника теплою або охолодженою їжею, працівник згідно з вищенаведеними правилами має право на талон на харчування. |

|  |
| --- |
|  **Zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH - BC (střediska)** |
|  |  |  |  |  |
| **Operátor** | **pozice** | **Praha** | **Zlín** | **Otrokovice** |
| **Operátor I.** | **Pomocné operace** | 1100; 1110; 1720; 1760 | 2410 | 4012, 4017; 4018 |
| **Operátor II.** | **Kompletace lan** | 1100 |   | 4017 |
| **Manipulace s materiálem** | 1090; 1106 | 2410 | 4016; 4202; 4304; 4305 |
| **Obsluha linky II.** | 1100; 1110 |   | 4016 |
| **Odkládání polotovarů (navíjení)** |   |   | 4012; 4013; 4014;4015 |
| **Ořezávání pneu** | 1120 |   |   |
| **Pomocné operace** | 1740; 1760; 1808 |   | 4303 |
| **Skládání směsí** |   | 2410 |   |
| **Skladník** | 1821; 1811 | 2652, 2750 |   |
| **Skladník surovin** |   | 2750 |   |
| **Operátor III./A.** | **Emulgace, perforace** | 1120 |   | 4302 |
| **Kalandrování** | 1090 |   | 4012; 4013; 4014; 4015 |
| **Kontrola - MOK** |   | 2435 |   |
| **Kontrola - testor** |   |   | 4305 |
| **Laborantka** | 1106; 1552 |  2611 |   |
| **Lepení obalů** |  1110 |   |   |
| **Lepení obalů, vychystávání** |   | 2435 |  4450 |
| **Manipulace s materiálem** | 1811; 1825 | 2410 | 4202 |
| **Obsluha H váhy** | 1090 | 2410 |   |
| **Obsluha linky I.** | 1100; 1110 | 2460 | 4012; 4013; 4016; 4017; 4440 |
| **Obsluha linky II.** | 1110 |   |   |
| **obsluha nabíjecí stanice** |   | 2410 | 4304 |
| **Opravy pneu** | 1120 |   | 4305 |
| **Transport** | 1090; 1110; 1120 | 2410,2460 | 4012; 4016; 4017; 4202; 4204; 4302; 4305; 4440; 4450 |
| **Výměna a údržba forem** | 1120; 1121; 1520 |   |  |
| **Operátor III./B** | **Kalandrista pod hnětičem** | 1090 | 2410 |  |
| **Operátor IV.** | **Hasič** | 1833 | 2150 |   |
| **Konfekce II.** | 1110 |   | 4202 |
| **Kontrola - MOK** |   |   | 4070 |
| **Kontrola - VK** | 1106 |   | 4070; 4305; 4460 |
| **Laborant/ka - specialista** |   |  2611 | 4330 |
| **Lisování** | 1120 | 2460 | 4303; 4460 |
| **Navažování chemikálií** | 1090 | 2410 |   |
| **Obsluha linky I.** |   | 2460 | 4018 |
| **Obsluha plynových kotlů** | 1552 |   |   |
| **Obsluha plynových kotlů-parťák** | 1552 |   |  |
| **Oprava manipulačních prostředků** |   |   | 4012 |
| **Opravy pneu - speciální** | 1120 |   | 4305; 4460 |
| **Předák výměny forem** |   |   | 4304 |
| **Příjem surovin** |   | 2410 |   |
| **Skladník - předák** |   | 2652 | 4044 |
| **Skladník surovin - předák** |   | 2750 |   |
| **Transport** |   | 2410 | 4012; 4018 |
| **Údržba (+energo strojní, energo VN)** | 1091; 1103; 1121; 1520; 1553; 1120; 1552 | 2581 | 4044; 4330 |
| **Výměna a údržba forem** |   | 2460 | 4304 |
| **zkušební technik** |   | 2605 |   |
| **Operátor V.** | **Grading pneu** | 1106 | 2611 | 4070; 4305; 4460 |
| **Konfekce I.** | 1110 |   | 4202; 4204 |
| **Konfekce I. (OTR, MPT, letecká)** |   | 2435 | 4450 |
| **Kontrola - následná** |   |   | 4070 |
| **Kontrola - RTG + TESTOR** |   |   | 4460 |
| **Kontrola - VK (OTR) + RTG** |   |   | 4460 |
| **Laborantka** | 1106 |   |   |
| **Odvádění - předák** |   |   | 4305 |
| **Opravy pneu - speciální** |   |   | 4305; 4460 |
| **Předák linky** | 1090; 1100 | 2460 | 4015 |
| **Řízení linky** | 1090 | 2435 | 4013 |
| **Specialista provozu konfekce**  |   |   | 4202 |
| **Seřizování KS** |   |   | 4202; 4450 |
| **Údržba - specialista (energo - měření a regulace)** | 1103; 1121; 1510; 1550; 1553; 1540 | 2581 |  4304; 4330 |
| **Předák linky** | 1090; 1100 | 2410,2460 |   |
| **Transport** | 1110; 1751 |   |   |
| **Údržba (energo - obsluha plyn.kotlů)**  | 1091; 1103; 1121; 1120; 1552 | 2581 | 4012; 4330 |
| **Předák údržby** | 1091; 1100; 1103; 1121; 1520 | 2581 | 4330 |
| **Operátor VI.** | **Předák linky** | 1090; 1100; 1120 | 2410,2460 | 4012; 4013; 4014; 4018 |
| **gumař - provozní technologie** |   |   | 4060 |
| **Údržba** | 1091 |   | 4330 |
| **Předák údržby** | 1091; 1100; 1103; 1121; 1520 | 2581 |  |

# Příloha č. 4

**SEZNAM KLÍČOVÝCH UKAZATELŮ PRO STANOVENÍ VARIABILNÍ SLOŽKY MZDY – „KPI“ - (MĚSÍČNÍ & ROČNÍ)**

|  |  |
| --- | --- |
| **NÁZEV KPI**  | **popis** |
| **Soulad/dodržování systému** | viz. příloha č. 5 |
| **Pracovní výkon** | viz. příloha č. 5 |
| **LWC** | počet pracovních úrazů |
| **LWD** | počet dnů zameškaných pro pracovní úraz |
| **Scrap** | vadná výroba |
| **1** | směsi (odpad při zpracování, vadné směsi, prošlé směsi..) |
| **2** | textil, ocelový kord, dráty při výrobě lan |
| **2b** | (platí pro Otrokovice) |
| **3** | surové pláště (vadné konfekce, porucha stroje..) |
| **3b** | (platí pro Otrokovice) |
| **4** | vadné vylisované pláště |
| **5** | opravy vylisovaných plášťů  |
| **6** | reklamace |
| **Production speed** | schopnost výroby na daný plán |
| **Production output** | nárůst výroby  |
| **Produktivita**  | production output -"nárůst výroby"  |



