

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**Yokohama TWS Czech Republic a.s.**

- (1) **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**“);
- (2) **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**“);
- (3) **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**“);

(Odborová organizace Otrokovice, Odborová organizace Zlín Tyres, Odborová organizace Zlín Mixing dále jednotlivě také "**Odborová organizace**" a společně „**Odborové organizace**“)

uzavírají tuto Kolektivní smlouvu (dále jen „**Kolektivní smlouva**“):

## ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

### 1. OBSAH A CÍLE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- 1.1 Kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi Zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci a mezi Zaměstnavatelem a Odborovými organizacemi.
- 1.2 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.

### 2. PŮSOBNOST A ÚČINNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- 2.1 Kolektivní 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.
- 2.2 V případě, že se část Kolektivní smlouvy vztahuje pouze na zaměstnance zařazené v určitém závodě Zaměstnavatele, příslušnost zaměstnance k závodě se určuje podle jeho personální evidence v příslušném závodě.
- 2.3 Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dne **1. dubna 2026**.
- 2.4 Kolektivní smlouva je uzavřena **na dobu určitou, a to do 31. března 2030**.
- 2.5 Kolektivní smlouva v plném rozsahu ruší a nahrazuje veškeré dosavadní kolektivní smlouvy sjednané mezi Zaměstnavatelem a kteroukoliv Odborovou organizací.

### 3. ZASTUPOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZAMĚSTNAVATELE ZE STRANY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- 3.1 Zaměstnavatel je povinen plnit své povinnosti vůči všem Odborovým organizacím, není-li dohodnuto jinak.

### 4. KATEGORIE ZAMĚSTNANCŮ

- 4.1 Zaměstnavatel rozlišuje následující kategorie zaměstnanců:
  - a) DL (Blue Collar) – zaměstnanci zařazení v dělnických kategoriích přímo se podílející na výrobě produktu;
  - b) OH BC (Blue Collar) – zaměstnanci zařazení do podpůrných činností výroby;
  - c) OH WC (White Collar) – zaměstnanci zařazení v administrativních či technických kategoriích; a
  - d) SAR – zaměstnanci, kteří nespádají pod výrobní činnosti a vykonávají z větší části činnosti nad úrovní jednotlivých výrobních závodů.

## A. VZÁJEMNÁ PRÁVA A POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

### 5. ČINNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- 5.1 Odborové organizace se zavazují, že jejich činnost bude vedena tak, aby nenarušila pracovní dobu a neomezila zájmy a činnost Zaměstnavatele.

- 5.2 Odborové organizace se zavazují, že nebudou zneužívat žádné výhody a práva jim poskytnuté v neprospěch či na újmu Zaměstnavatele.
- 5.3 Mlčenlivost odborových Funkcionářů se řídí § 276 (odst. 3 – 6) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**Zákoník práce**“).
- 5.4 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.
- 5.5 Zaměstnavatel se zavazuje 1 x ročně umožnit zástupcům všech Odborových organizací společné setkání za účelem přípravy na kolektivní vyjednávání v délce 3 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.
- 5.6 Odborová organizace bude Zaměstnavatele neprodleně informovat o:
- a) nevyhovujících podmínkách pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; a
  - b) nevyhovujících pracovních a sociálních podmínkách u Zaměstnavatele.

## **6. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE VZTAHU K ODBOROVÝM ORGANIZACÍM**

### **Spolurozhodování**

- 6.1 Zaměstnavatel je povinen získat souhlas Odborových organizací k následujícím jednáním:
- a) 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 Zákoníku práce);
  - b) vydání nebo změna pracovního řádu (§ 306 odst. 4 Zákoníku práce);
  - c) určení hromadného čerpání dovolené (§ 220 Zákoníku práce);
  - d) při vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívající ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4 Zákoníku práce);
  - e) při zavedení konta pracovní doby (§ 86 Zákoníku práce);
  - f) při uzavření dohody, při které dojde ke stanovení důvodů, kdy Zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky (§ 209 odst. 2 Zákoníku práce).

### **Informování**

- 6.2 Zaměstnavatel je povinen informovat Odborové organizace, není-li dohodnuto jinak, o:
- a) záležitostech uvedených v § 287 odst. 1 Zákoníku práce;

- b) početním stavu zaměstnanců, nově sjednaných pracovních poměrech, ukončených pracovních poměrech, přestupech zaměstnanců a pohybech zaměstnanců do a z mimo evidenčního stavu;
- c) plnění plánu výroby;
- d) produktivitě práce;
- e) počtu přesčasových hodin v jednotlivých měsících;
- f) opatřeních zajišťujících rovné zacházení a zamezujících diskriminaci;
- g) výsledcích všech měření rizikových faktorů pracovních činností a podmínek;
- h) jiných případech rozvázání pracovního poměru než výpovědí či okamžitým zrušením ze strany Zaměstnavatele (§ 61 odst. 5 Zákoníku práce).

6.3 O skutečnostech uvedených v odst. 6.2 Kolektivní smlouvy bude Zaměstnavatel informovat Odborové organizace 1 x měsíčně.

### **Projednání**

6.4 Zaměstnavatel je povinen s Odborovou organizací projednat:

- a) záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 Zákoníku práce;
- b) hodnocení norem spotřeby práce; zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH – BC (viz. příloha č. 3 Kolektivní smlouvy);
- c) KPI (klíčové ukazatele výkonnosti) pro variabilní složku mzdy a roční bonus (3. část);
- d) stanovení pravidelného termínu výplaty;
- e) posouzení neomluvené absence (§ 348 odst. 3 Zákoníku práce);
- f) vydání vnitřního předpisu upravující mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích (§ 305 Zákoníku práce);
- g) nové vnitřní předpisy před jejich vydáním;
- h) udělení mimořádné sociální výpomoci;
- i) další záležitosti stanovené Zákoníkem práce.

6.5 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**

6.6 Ve vztahu k Odborovým organizacím je Zaměstnavatel povinen:

- a) umožnit zástupcům zaměstnanců všech výrobních závodů se společně setkat dvakrát ročně se zástupci Zaměstnavatele a diskutovat témata týkající se Zaměstnavatele a jeho činnosti;
- b) 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;

- c) umožnit Odborovým organizacím seznamovat nově přijímané zaměstnance při vstupním školení s významem odborářské práce a životem Odborových organizací;
- d) 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;
- e) umožnit zástupcům Odborových organizací účast na výrobních poradách při přejímce plánu na další měsíc;
- f) při změně výkonových norem, zvýšení produktivity práce, zavedení nových strojů nebo technologií má každá ze smluvních stran této Kolektivní smlouvy právo navrhnout měření rizikových faktorů pracovních podmínek. Výběr měřených pracovišť provede Zaměstnavatel po dohodě s příslušnou Odborovou organizací;
- g) 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**

- 6.7 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.
- 6.8 V případě, že Odborová organizace uvolní svého Funkcionáře, může Zaměstnavatel přispívat na náklady uvolněného Funkcionáře, na základě písemné dohody. 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.
- 6.9 Mzda uvolněného člena odborového Funkcionáře je sjednána v samostatné písemné dohodě.
- 6.10 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.
- 6.11 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.
- 6.12 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.

- 6.13 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 darovací smlouvy. Celkový příspěvek dle tohoto odstavce bude rozdělen mezi jednotlivé Odborové organizace na základě jejich dohody, kterou jsou povinni Zaměstnavateli předložit.
- 6.14 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.

## **B. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU A PRACOVNÍ DOBA**

### **7. PRACOVNÍ DOBA**

- 7.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby činí pro všechny zaměstnance 37,5 hodiny týdně, a to bez ohledu na pracovní režim.
- 7.2 Na počátku pracovní doby je zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.
- 7.3 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.
- 7.4 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.

### **8. PRÁCE PŘESČAS**

- 8.1 Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je smluvními stranami sjednáno na 52 týdnů po sobě jdoucích.

### **9. DOVOLENÁ**

- 9.1 Dovolena za kalendářní rok se poskytuje v rozsahu 5 týdnů všem zaměstnancům.
- 9.2 O době čerpání 4 týdnů dovolené rozhodne Zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce. 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.

## 10. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- 10.1 Při 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 prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **80 %** průměrného výdělku.
- 10.2 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.
- 10.3 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.

## 11. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

- 11.1 Zaměstnavatel 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.

### Wyšetření nebo ošetření

- a) 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 nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) 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).

### Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

### Přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídatelné přerušeni 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 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:

- a) 3 dny při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 2 dny při úmrtí rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) 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,
- d) 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**

- a) 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.
  - i) 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,
  - ii) bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) 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.
- c) 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.

## **C. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

### **12. OBECNÁ USTANOVENÍ**

- 12.1 K jakémukoliv projednávání záležitostí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci si zaměstnanec může přizvat nebo se nechat zastupovat členem výboru Odborové organizace.
- 12.2 Odborová organizace se bude podílet na výchově a vzdělávání všech zaměstnanců k bezpečné práci a k ochraně zdraví.
- 12.3 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.
- 12.4 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.
- 12.5 Pravidla pro poskytování ochranných nápojů jsou uvedena v příslušném vnitřním předpisu Zaměstnavatele.
- 12.6 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.

## **D. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

### **13. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

- 13.1 Smluvní strany se zavazují po uzavření Kolektivní smlouvy dodržovat sociální smír.
- 13.2 Nedílnou součástí Kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:
  - a) Příloha 1 – Mzdy, odměny, odstupné
  - b) Příloha 2 – Sociální oblast
  - c) Příloha 3 – Zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH – BC (střediska)

- d) Příloha 4 – Seznam KPI pro variabilní složku
- e) Příloha 5 – Struktura variabilní složky pro DL a IDL

13.3. Zaměstnavatel zajistí dostupnost Kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance.

V Otrokovicích dne

Za **Yokohama TWS Czech Republic a.s.:**



---

**Vladislava Kozáková**  
člen představenstva



---

**Josef Křemeček**  
místopředseda představenstva

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



---

Martin Kubeša (Mar 31, 2026 15:13:28 GMT+2)

---

**Martin Kubeša**  
předseda



---

Jan Žatka (Mar 31, 2026 15:15:45 GMT+2)

---

**Jan Žatka**  
místopředseda

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




---

Vladislav Jandásek (Mar 31, 2026 16:47:32 GMT+2)

---

**Vladislav Jandásek**  
předseda



---

Adam Tureček (Mar 31, 2026 16:52:02 GMT+2)

---

**Adam Tureček**  
místopředseda

## PŘÍLOHA 1 – MZDY, ODMĚNY A ODPSTUPNÉ

### 1. MZDOVÝ SYSTÉM A KATEGORIE ZAMĚSTNANCŮ

- 1.1 Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou stanoveny příslušnými právními předpisy, zejména Zákoníkem práce, Kolektivní smlouvou a interními mzdovými předpisy Zaměstnavatele.
- 1.2 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).
- 1.3 Mzdy jsou splatné nejpozději 11. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu.

### 2. ZÁKLADNÍ MZDA

- 2.1 Zaměstnanci DL (Blue Collar) a OH BC (Blue Collar) jsou odměňováni tarifní mzdou, která je určována Zaměstnavatelem jednostranně mzdovým výměrem, a to v souladu s následující tabulkou (všechny uvedené částky jsou v Kč):

Kategorie	Úroveň				Variabilní složka
	0.	I.	II.	III.	
Operátor VI.	34 866 Kč	36 701 Kč	41 500 Kč	45 734 Kč	15%
Operátor V.	32 183 Kč	33 877 Kč	37 407 Kč	40 934 Kč	
Operátor IV.	28 564 Kč	30 067 Kč	33 455 Kč	36 277 Kč	
Operátor III./B	27 425 Kč	29 893 Kč	32 435 Kč	35 353 Kč	
Operátor III./A	25 882 Kč	27 244 Kč	30 067 Kč	32 890 Kč	
Operátor II.	23 065 Kč	24 281 Kč	27 104 Kč	29 925 Kč	
Operátor I.	0 Kč	22 163 Kč	24 281 Kč	0 Kč	

- 2.2 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 podmínkách.
- 2.3. Výše 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 – VI

V rámci výše uvedených skupin Zaměstnavatel rozlišuje 4 základní úrovně:

#### **Úroveň 0 – v tréninku – neplní normu (nový nástup, zaměstnanec v zácvičku)**

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.**

### **3. PŘÍPLATKY KE MZDĚ**

3.1 Zaměstnavatel bude zaměstnancům vyplácet následující příplatky ke mzdě:

3.1.1 **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** nad rámec zákona činí **10 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.

3.1.2 Zaměstnanci pracujícímu **na pracovišti se zvýšenou zátěží teplem** náleží příplatek ve výši **10 Kč/hod.**, a to pouze v období od 1. 5. – 30. 9. kalendářního roku.

3.1.3 **Příplatek za práci v odpolední směně** činí **12 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.

**3.1.4 Příplatek za práci v noci činí 10 % průměrného výdělku, minimálně 35 Kč/hod.**

**3.1.5 Příplatek za práci v sobotu činí 35 Kč/hod. Příplatek za práci v neděli činí 57 Kč/hod.**

**3.1.6 Příplatek za práci přesčas činí 50% průměrného výdělku** - jedná se o práci přesčas konanou v týdnu, o víkendu i o svátcích.

**3.1.7 Příplatek za užití dýchacích přístrojů** při práci náleží zaměstnanci při zásahu i nácvičku ve výši **57 Kč/hod.**

**3.2** Zaměstnancům pracujícím ve 4směnném nebo nepřetržitém harmonogramu náleží příplatek ve výši **1.500 Kč**, tento příplatek může být nárokován při odpracování alespoň jedné směny ve 4směnném/nepřetržitém harmonogramu a v případě, že pracovní poměr zaměstnance v daném měsíci trval celý kalendářní měsíc

### **3.3 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.

### **3.4 Odměna za pracovní pohotovost – pro členy sboru dobrovolných hasičů podniku**

Příslušníkům hasičského záchranného sboru náleží za hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši **69 Kč/hod.** Je-li odměna dle bodu 3.3. vyšší než odměna dle tohoto článku, náleží jim odměna dle bodu 3.3. Kolektivní smlouvy.

V případě změny rozvržení pracovní doby spočívající v nahrazení pracovní pohotovosti výkonem práce v rámci směnného režimu, nárok na odměnu za pracovní pohotovost dle tohoto ustanovení zaniká.

### **3.5. Společná ustanovení**

Hodnota korunových příplatků se bude navyšovat vždy o dohodnuté procento navýšení základní tarifní mzdy, a zároveň bude zaokrouhlena na 0,5 Kč směrem nahoru.

## **4. VARIABILNÍ SLOŽKA MZDY**

**4.1** K 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.

**4.2** V případě, že má zaměstnanec v průběhu příslušného kalendářního měsíce neomluvenou absenci, nemá nárok na variabilní složku mzdy, a to ani v poměrné výši.

## 5. ROČNÍ BONUS

- 5.1 Roční bonus je mimořádným finančním ohodnocením, které je závislé na splnění plánovaných ročních ukazatelů (cílů) Zaměstnavatele a na splnění plánovaného fondu pracovní doby.
- 5.2 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 předchozího kalendářního roku.
- 5.3 Roční bonus nenáleží zaměstnancům se sjednanou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, kteří jsou zařazení do Annual Variable Pay skupiny Yokohama TWS.

### Sledované období a výplaty částí ročního bonusu

5.4 Roční bonus je vyplácen ve třech částech na základě určeného sledovaného období:

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 BP)
2. část	květen až říjen daného roku	listopad	50 % ročního bonusu (část nezávislá na plnění ukazatelů BP)
3. část	a) listopad předešlého roku až říjen daného roku pro vyhodnocení odpracované doby b) leden až prosinec daného roku pro vyhodnocení ukazatelů BP	leden následujícího kalendářního roku	0 - 15 % ročního bonusu (dle splnění BP)

### Podmínky pro vznik nároku na roční bonus

5.5 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 plánovaný fond pracovní doby ve sledovaném období minimálně na 87%.
- Plánovaný fond pracovní doby je pro účely výpočtu poníženo o: nemoc, ošetřování člena rodiny, nepracovního úraz, zaměstnancem (i jen částečně) zapříčiněný pracovní úraz, neplacené volno, evidence v mimo-evidenčním stavu (MES).

V případě pracovního úrazu, na jehož zavinění se podílel zaměstnanec, bude zaměstnanci započítána absence dle procentuální výše jeho zavinění.

- Zaměstnanec neměl neomluvenou absenci;
- Zaměstnanec nebyl písemně upozorněn na závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;

- f) 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; a
- g) Zaměstnanci nebyla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo jeho pracovní poměr nebyl ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce.

5.6 Pravidla pro vznik nároku na 3. část ročního bonusu jsou následující:

- a) Zaměstnanec splnil v obou hodnocených obdobích plánovaný fond pracovní doby v minimální výši 87%
- b) Plánovaný fond pracovní doby je pro účely výpočtu ponížen o: nemoc, ošetřování člena rodiny, nepracovního úraz, zaměstnancem (i jen částečně) zapříčiněný pracovní úraz, neplacené volno, evidence v mimoevidenčním stavu (MES).

V případě pracovního úrazu, na jehož zavinění se podílel zaměstnanec, bude zaměstnanci započítána absence dle procentuální výše jeho zavinění.

- c) Zaměstnanec neměl neomluvenou absenci;
- d) Zaměstnanec nebyl písemně upozorněn na závažné nebo zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- e) 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; a
- f) Zaměstnanci nebyla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo jeho pracovní poměr nebyl ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce.
- g) Cíle stanovené Zaměstnavatelem pro ukazatele Business Profit, dle zařazení zaměstnance, budou během sledovaného období dosaženy minimálně na 80 %.

### Ukazatele rozhodné pro vznik nároku na roční bonus

#### 5.7. BUSINESS PROFIT = BP

Business Profit se kalkuluje jako Gross Profit + SAR náklady (z této kategorie se nezahrnují náklady na obchodní reklamace) + z dalších nákladů se zahrnují pouze provozní daně a poplatky, bankovní poplatky a ostatní provozní odpisy a amortizace.

Výsledkem Business Profit se pro tyto účely rozumí výsledek za celou skupinu YTWS.

5.8 Vyhodnocení ukazatelů pro výpočet 3. části bonusu:

Míra splnění cíle Business Profit	Procento 3. části ročního bonusu
120 % a více	15 %
101 % – 119 %	Lineární nárůst
100 %	7,5 %
80 % - 99 %	Lineární nárůst
méně než 80 %	0 %

*Pozn. Zaokrouhuje se matematicky.*

### Výše bonusu a výpočet jednotlivých částí bonusu

5.9 Roční bonus je stanoven ve výši 190 % základu pro výpočet bonusu.

5.10 Základ pro výpočet ročního bonusu se skládá z průměrné měsíční hrubé mzdy bez případné výplaty části ročního bonusu za sledované období, dále očištěné o odměnu za jubileum, odměnu při pracovním výročí a odchodu do důchodu, odměnu za doporučení zaměstnance a náborový příspěvek.

## 6. MZDA PŘI PRÁCI NA JINÝCH OPERACÍCH (KATEGORIE DL A OH BC)

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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.

6.4 V případě, že zaměstnanec zastupuje zaměstnance na pozici OH WC, jeho odměna se bude řídit individuální dohodou mezi zaměstnancem a Zaměstnavatelem.

## 7. ZVÝŠENÉ ODSTUPNÉ

7.1 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:

a) **tři** průměrné měsíční výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 10–14 let;

b) **pět** průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 15–19 let;

c) **šest** průměrných měsíčních výdělků v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u Zaměstnavatele trval 20 let a déle.

7.2 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.

7.3 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.

7.4 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.

## 8. ZVLÁŠTNÍ ODMĚNA PŘI UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

8.1 Při rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu dle § 52 písm. d) Zákoníku práce nebo z důvodu přiznání invalidního důchodu náleží zaměstnanci zvláštní odměna ve výši:

- a) **dvojnásobku** průměrného výdělku pro zaměstnance, kteří přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru ve chvíli převzetí výpovědi; nebo
- b) **jednonásobku** průměrného výdělku při skončení pracovního poměru dohodou do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby,

a dále

**jednonásobku** průměrného výdělku, a to **za každých 10 odpracovaných let** u Zaměstnavatele.

## PŘÍLOHA 2 – SOCIÁLNÍ OBLAST

### 9. ODMĚNA PŘI ODCHODU DO STAROBNÍHO DŮCHODU

9.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou se Zaměstnavatelem:

- a) z důvodu přiznání starobního důchodu; nebo
- b) z důvodu přiznání předčasného starobního důchodu, předdůchodu; nebo
- c) v 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:

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

9.2 Zaměstnanec **nemá** právo na odměnu při odchodu do důchodu dle článku 9.1 v případě, že:

- 9.2.1 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; nebo
- 9.2.2 zaměstnanci byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce.

### 10. ODMĚNA PŘI PRACOVNÍM VÝROČÍ

10.1 Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům odměnu ve výši 9.000 Kč při pracovních výročí 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.

10.2 Odměna za pracovní výročí bude zaměstnanci vyplacena společně se mzdou za měsíc, kdy bylo výročí dosaženo.

10.3 Zaměstnanec **nemá** právo na odměnu při pracovním výročí dle článku 10.1 v případě, že:

- 10.3.1 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; nebo
- 10.3.2 zaměstnanci byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce;
- 10.3.3 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.

## **11. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM, DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ A DLOUHODOBÝ INVESTIČNÍ PRODUKT (DIP)**

- 11.1 Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců a kteří mají individuálně sjednané penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření u penzijních fondů v České republice, nebo dlouhodobý investiční produkt (dále jen DIP), mají nárok na příspěvek Zaměstnavatele na toto penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo DIP.
- 11.2 Nárok na příspěvek vzniká měsícem následujícím po splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku. O navýšení příspěvku, s ohledem na délku trvání pracovního poměru, musí zaměstnanec vždy požádat.
- 11.3 Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o rozdělení příspěvku mezi penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a DIP, a to v poměru 50% a 50%.
- 11.4 Na příspěvek nemají nárok zaměstnanci, kteří jsou vedeni v mimoevidenčním stavu (MES). Nárok na příspěvek zaniká ukončením pracovního poměru u Zaměstnavatele.
- 11.5 Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření nebo DIP následovně:
- a) příspěvek ve výši **1.000 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců; nebo
  - b) příspěvek ve výši **1.200 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 3 roky; nebo
  - c) příspěvek ve výši **1.500 Kč** měsíčně zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá déle než 10 let.
- 11.6 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům vykonávajícím práci ve třetí kategorii rizikivosti pro faktory pracovních podmínek vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané svalovými skupinami, povinný příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření u penzijních fondů v ČR podle právních předpisů. Výše povinného příspěvku Zaměstnavatele činí 4 % z vyměřovacího základu zaměstnance.

Dobrovolný příspěvek Zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření se započítává do výše povinného příspěvku Zaměstnavatele podle právních předpisů. Pokud je dobrovolný příspěvek Zaměstnavatele nižší než povinný příspěvek Zaměstnavatele ve výši 4% z vyměřovacího základu zaměstnance, Zaměstnavatel doplatí rozdíl do povinné výše. V případě, že dobrovolný příspěvek přesahuje povinnou výši, považuje se jeho zbývající část za dobrovolnou.

## **12. VÝPOMOC PŘI TRAGICKÝCH ŽIVOTNÍCH UDÁLOSTECH ZAMĚSTNANCE**

- 12.1 Zaměstnanci se mohou v případě tragické životní události obrátit na personální oddělení s žádostí o pomoc.
- 12.2 Jednotlivé žádosti budou individuálně posouzeny vedením Zaměstnavatele společně s Odborovými organizacemi a zaměstnanec bude písemně informován o rozhodnutí.

### 13. PŘÍSPĚVEK NA SPORTOVNÍ A KULTURNÍ ČINNOST A ZDRAVOTNÍ PÉČI

13.1 Zaměstnavatel 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**.

13.2 Novým zaměstnancům, kteří odpracují pouze část sledovaného období, přísluší poměrná část příspěvku zaokrouhlená na **50 Kč** nahoru.

13.3 Zaměstnavatel vyhodnotí nárok na příspěvek k datu 31. května a 30. listopadu.

13.4 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.

13.5 Zaměstnanec nemá právo na příspěvek v případě, že:

13.5.1 má v evidenci pracovní doby během sledovaného období neomluvenou absenci;

13.5.2 byl během sledovaného období písemně upozorněn na závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; nebo

13.5.3 mu byla dána výpověď dle § 52 písm. f), g), nebo h) Zákoníku práce nebo byl jeho pracovním poměr ukončen okamžitým zrušením dle § 55 Zákoníku práce;

13.5.4 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.

### 14. KOMPENZACE ZA LÉKAŘSKOU PROHLÍDKU PROVEDENOU MIMO PRACOVNÍ DOBU

Pokud 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.

### 15. PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

15.1 Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování **55 %** z ceny jídla nebo chlazeného jídla nebo hodnoty stravenky. Nárok na příspěvek má zaměstnanec při odpracování minimálně 3 hodin.

15.2 Hodnota stravenky je 130 Kč.

#### Výrobní závod Otrokovice

15.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí:

- (i) zaměstnancům pracujícím v první směně během pracovních dní možnost zakoupení teplého jídla;

(ii) zaměstnancům pracujícím v druhé a třetí směně během pracovních dní možnost zakoupení teplého nebo chlazeného jídla.

15.3.2 Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům s výše stanoveným příspěvkem:

(i) jedno hlavní jídlo denně při 7,5hodinovém pracovním režimu; a

(ii) dvě hlavní jídla denně při 11hodinovém pracovním režimu.

15.3.3 Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:

(i) jednu stravenku za každou odpracovanou víkendovou směnu v délce 7,5 hodin; a

(ii) dvě stravenky za každou odpracovanou víkendovou směnu v délce 11 hodin.

15.3.4 Za práci o víkendových směnách náleží zaměstnanci stravenka nebo chlazenka (není možný souběh nároků na stravenku a teplé nebo chlazené jídlo současně).

15.3.5 Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům s pracovištěm v Otrokovicích v areálu Toma, budova 53, stravenku.

#### 15.4 Výrobní závod Zlín a Headquater Praha

15.4.1 Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:

(i) jednu stravenku za každou odpracovanou směnu v délce 7,5 hodin; a

(ii) dvě stravenky za každou odpracovanou směnu v délce 11 hodin

15.4.2 Nárok zaměstnance na poskytování stravy s příspěvkem Zaměstnavatele bude vyhodnocován vždy ke konci příslušného kalendářního měsíce (za celý měsíc).

15.4.3 Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům:

a) 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;

b) Jednu stravenku za každou opracovanou víkendovou směnu, a to v délce 7,5 hodin;

c) Dvě stravenky za každou opracovanou směnu v délce 11 hodin.

15.4.4 Za práci o víkendových a nočních směnách náleží zaměstnanci pouze stravenka.

#### Společná ustanovení

15.4.5 Zaměstnavatel nemůže poskytovat zaměstnanci souběžně příspěvek na závodní stravování či stravenku a stravné při pracovní cestě.

15.4.6 V případě, že Zaměstnavatel nezajistí zaměstnanci teplé nebo chlazené jídlo, vzniká zaměstnanci nárok na stravenku dle pravidel uvedených výše.

15.4.7 Hodnota stravenky se bude navyšovat vždy od 1.dubna následujícího roku, a to minimálně o průměrnou míru meziroční inflace v ČR, a zároveň bude zaokrouhlena na 5 Kč směrem nahoru.

## Zařazení zaměstnanců kategorie DL, OH - BC (střediska)

Operátor	pozice	Zlín	Otrokovice
TAR 40 Operátor I.	Pomocné operace	2410	4012, 4017
TAR 41 Operátor II.	Kompletace lan		4017
	Manipulace s materiálem	2410	4304; 4305
	Obsluha linky II.		4016
	Odkládání polotovarů (navíjení)		4012; 4013; 4014; 4015
	Pomocné operace	2410	4303
	Skládání směsí	2410	
	Skladník	2652, 2750	
TAR 42 Operátor III./A.	Emulgace, perforace		4302
	Kalandrování		4012; 4013; 4014; 4015
	Kontrola - MOK	2435	
	Kontrola - testor		4305
	Laborantka	2611	
	Lepení obalů, vychystávání	2435	4450; 4470
	Manipulace s materiálem	2410	4202
	Obsluha H váhy	2410	
	Obsluha linky I.	2460, 2435	4012; 4013; 4016; 4017; 4440
	Obsluha nabíjecí stanice	2410	4304
	Opravy pneu		4305
	Transport	2410, 2460	4012; 4016; 4017; 4202; 4204; 4302; 4305; 4450
	Skladník surovin	2750	
TAR 42 Operátor III./B.	Kalandrista pod hnětičem	2410	
TAR 43 Operátor IV.	Hasič	2150	
	Konfekce II.	2435	4202
	Kontrola - VK		4305; 4460
	Laborant/ka - specialista	2611	4330
	Lisování	2460	4303; 4460
	Navazování chemikálií	2410	
	Obsluha linky I.	2460	4017; 4018
	Oprava manipulačních prostředků		4012
	Opravy pneu - speciální		4305; 4460
	Předák výměny forem		4304
	Skladník - předák	2652	4044
	Transport	2410	4012; 4018
	Údržba (+energo strojní, energo VN)	2581	4082; 4330
	Výměna a údržba forem	2460, 2435	4304
	zkušební technik	2605	
TAR 44 Operátor V.	Grading pneu	2611	4070; 4305; 4460
	Konfekce I.		4202; 4204
	Konfekce I. (OTR, MPT, letecká)	2435	4450
	Kontrola - následná		4070
	Kontrola - RTG + TESTOR		4460
	Kontrola - VK (OTR) + RTG		4460
	Laborantka	2611	
	Odvádění - předák		4305
	Opravy pneu - speciální		4305; 4460
	Předák linky	2460	4015
	Řízení linky	2435	4013
	Specialista provozu konfekce		4202
	Seřizování KS		4202; 4450
	Údržba - specialista (energo - měření a regulace)	2581	4304; 4330; 4082
	Předák linky	2410, 2460	
	Příjem surovin	2410	
	Skladník surovin - předák	2750	
	Transport	2410	
	Údržba (energo - obsluha plyn.kotlů), hasič předák	2581	4012; 4330; 4082
	Předák údržby	2581	4330
Zkušební technik - předák	2605		
TAR 45 Operátor VI.	Předák linky	2410, 2460	4012; 4013; 4014; 4018; 4202; 4440
	Grading pneu - specialista		4070
	gumař - provozní technologie		4060
	Údržba	2581	
	Předák údržby	2581	

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

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

## Struktura variabilní složky (VS) pro DL

		Hodnocené kritérium		Četnost hodnocení	Vztahuje se na	POZNÁMKA 1.:	POZNÁMKA 2.:	
<b>15%</b>	<b>Pracovní výkonnost</b>	<b>10%</b>	Určeno podle stanovených standardů pro jednotlivé linky, stroje, týmy		Denně/směna	Všechny výrobní týmy – kategorie denní práce	Kritéria: $<100 \% = 0 \% \text{ VS};$ $\geq 100 \leq X = 10 \% \text{ VS};$ $> X \leq X_{\max} = 13 \% \text{ VS};$ <b>Maximální výše VS je 13 %</b>	V případě neplnění z důvodu překážek, tj. nedostatku výrobního materiálu apod., je tato skutečnost zohledněna v EGJE a je považována za 100% plnění
	<b>Soulad/dodržování systému</b>	<b>5%</b>	Pracovní nasazení	Individuální hodnocení přímého nadřízeného	Denně/směna	Všechny výrobní týmy – kategorie denní práce	Indikátorem je denní skóre, denní hodnocení provádí leader. 0 = zaměstnanec nesplnil standard (viz poznámka 2) 1 = všechno je v pořádku 2 = zaměstnanec je velmi aktivní Hodnocení vychází z celkového počtu bodů za účast – podle počtu odpracovaných hodin (včetně přesčasů) <b>-1 = 4,3%</b> <b>-2 = 3,6%</b> <b>-3 = 2,9%</b> <b>-4 a méně = 0%</b> <b>+1 = 5,5 %</b> <b>+2 = 6,0%</b> <b>+3 = 6,5%</b> <b>+4 a více = 7,0 %</b>	Body jsou udělovány denně, včetně přesčasů konaných v souvislosti se směnou. Podle výše uvedeného 0.1.2. kritéria udělí supervizor 0 bodů např. za: vadu výrobku v důsledku nepozornosti, neuklizení, nesprávnou organizaci práce, neplnění ukazatelů podle 5 S, neplnění předepsaných norem, nedostatky v docházce a nedodržení pracovní doby. Supervizor udělí 2 body např. za: produkci nad stanovený plán na žádost mistra, přidělení na jinou práci, nezpůsobení jakékoliv vady výrobků, odhalení skryté vady výrobku, celkovou flexibilitu. Za neomluvenou absenci v průběhu příslušného měsíce = automaticky 0 % VS.
						<b>Maximální výše VS je 20 %</b>		

## Struktura variabilní složky (VS) pro IDL

		Hodnocené kritérium	Četnost hodnocení	Vztahuje se na	POZNÁMKA 1.:	POZNÁMKA 2.:	
<b>15%</b>	<b>Pracovní výkonnost</b>	<b>10%</b>	Měsíční plnění provozního plánu v tunách	Měsíčně	IDL týmy	Kritéria: <b>&lt;100 % = 0 % VS;</b> <b>≥100 = 10 % VS;</b> <b>bez zvýšení plánu plnění je maximálně 10 %</b>	V případě poruchy stroje je možné zohlednit nižší míru plnění na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance
	<b>Soulad/ dodržování systému</b>	<b>5 %</b>	Pracovní nasazení	Individuální hodnocení přímého nadřízeného	Denně/směna	IDL týmy	Indikátorem je denní skóre, denní hodnocení provádí leader. 0 = zaměstnanec nesplnil standard (viz poznámka 2) 1 = všechno je v pořádku 2 = zaměstnanec je velmi aktivní Hodnocení vychází z celkového počtu bodů za účast – podle počtu odpracovaných hodin (včetně přesčasů) -1 = 4,3% -2 = 3,6% -3 = 2,9% -4 a méně = 0% +1 = 5,5 % +2 = 6,0% +3 = 6,5% +4 a více = 7,0 %
					<b>Maximální výše VS je 17 %</b>		