

Vybraná ustanovení z Kolektivní smlouvy na rok 2020 a 2021 uzavřené mezi ŠPVS, a.s. a ZO OS DLV dne 16.12.2019 (platnost a účinnost této kolektivní smlouvy je do dne 31.12.2021)

I.

B 2. Závazky zaměstnavatele

1. Pro zabezpečení ...

- a) Poskytnout odborovému funkcionáři (výbor odborové organizace při ŠPVS, a.s.) pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, maximálně 2 hod měsíčně k zabezpečení spolupráce vedení akciové společnosti a odborové organizace. Pracovní volno poskytne po dohodě s přímým nadřízeným funkcionáře.
- b) Uvolnit členy odborové organizace a další pověřené členy odborové organizace k výkonu odborové práce, účasti na odborových schůzích, poradách a konferencích, případně školeních nebo sjezdech OS a k provedení některých administrativních a technických prací *max. 2 týdny/rok*. Tato činnost je považována za výkon práce.

II.

B 4. Organizační a materiální zabezpečení činnosti odborové organizace

2. Zaměstnavatel hradí náklady spojené s kolektivním vyjednáváním.

III.

C 5. Dovolená na zotavenou

- 1. Základní výměra dovolené se zvyšuje o jeden kalendářní týden a činí v kalendářním roce pět týdnů.**

IV.

C 6. Pracovní volno s náhradou mzdy (nad rámec ZP)

- 1. Při překážkách v práci na straně zaměstnance se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků takto:**
- a) při účasti na svatbě rodiče *1 den*
 - b) při úmrtí rodičů a sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho manžela, nebo jiné osoby, žijící se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti *2 dny*
 - c) pokud zaměstnanec obstarává pohřeb *další 1 den*
 - d) k účasti na pohřbu vnuka zaměstnance nebo jeho manželky *na nezbytně nutnou dobu, max. 1 den*
 - e) zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance *na nezbytně nutnou dobu, max. 1 den*
 - f) při stěhování zaměstnance v obci *1 den*
 - g) při stěhování zaměstnance mimo obec *2 dny*
 - h) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci v případech nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, pokud zaměstnanec nemohl dosáhnout místa pracoviště jiným

přiměřeným způsobem

na nezbytně nutnou dobu, max. 1 den

i) práce s dětmi a mládeží:

i1) činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež;

i2) činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni;

za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o zdravotně postižené děti a mládež

na nezbytně nutnou dobu, max. 5 dní v kalendářním roce

2. Pracovní volno při stěhování může být poskytnuto zaměstnanci ...max. 1x za rok.

3. Pracovní volno u vybraných profesí na rehabilitaci dle F 3.2. této KS 1 až 5 dní.

V.

C 8. Zaměstnanost a ochrana zaměstnanců při organizačních změnách

2. Zaměstnanec, který bude uvolněn výpovědí v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření § 52 písm. a), b), c) ZP nebo kterým byl z těchto důvodů rozváznán pracovní poměr dohodou, vyplatí zaměstnavatel „základní“ odstupné ve výši šestinásobku jeho průměrného výdělku, případně dále zvýšené odstupné dle platné KS čl. „D 3“.

VI.

D. MZDY ZAMĚSTNANCŮ

D 1. Obecná ustanovení

2. Při stanovení mzdy u zaměstnanců technickohospodářských (nemanuální, s měsíční tarifní mzdou) je již přihlédnuto k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Tato informace pro dotčené zaměstnance je rovněž uvedena ve mzdovém výměru.

3. Mzdou za vykonanou práci se rozumí i mzda při odborném školení, pravidelném poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu sjednané práce podle příslušných předpisů.

D 2. Mzdový vývoj

1. Zaměstnavatel se zavazuje zabezpečit nárůst celkového objemu výplaty mezd zaměstnanců zařazených do tarifních tříd v r. 2020 minimálně ve výši 3,5% a v r. 2021 minimálně ve výši 6,5% (skutečnost r. 2020 proti skutečnosti r. 2019, resp. skutečnost r. 2021 proti skutečnosti r. 2020) za a.s. jako celek.
2. Nárůst mezd bude v roce 2020 a 2021 realizován k 1.1. zejména zvýšením osobních tarifů zaměstnanců.

D 3. Odstupné

1. „Základní“ odstupné (bod „C 8.2.“) se zvyšuje o:
 - a) třínásobek průměrného výdělku u zaměstnanců s délkou trvání pracovního poměru u zaměstnavatele 10 až méně než 15 let,
 - b) pětinásobek průměrného výdělku u zaměstnanců s délkou trvání pracovního poměru u zaměstnavatele 15 a více let.

VII.

F. SOCIÁLNÍ PROGRAM

F 1. Financování sociálního programu

Zaměstnavatel se zavazuje ke zřízení sociálního fondu, a to za předpokladu vytvoření zisku po zdanění. Sociální fond je účelový fond, sloužící ke krytí sociálních potřeb zaměstnanců nad rámec plnění poskytovaných z nákladů.

1. Zásady financování sociálního programu

- 1.1. Sociální fond je tvořen ze zisku zaměstnavatele po zdanění za předcházející kalendářní rok ve výši schválené valnou hromadou akcionářů zaměstnavatele dle zpracovaného rozpočtu.
- 1.2. Prostředky sociálního fondu se využívají k financování závodního stravování nad rámec uznaných výdajů, rekreace, nákupu darů při příležitosti životních a pracovních jubileí, na půjčky, na podporu vzdělávání, na rozvoj kultury, sportu, rehabilitaci a zdravotní péči zaměstnanců.
- 1.3. O tvorbě a čerpání prostředků na financování sociálních potřeb sestavuje zaměstnavatel rozpočet, který tvoří přílohu č. 1 KS.
- 1.4. Nevyčerpané prostředky z rozpočtu financování sociálních potřeb zaměstnanců se převádějí do příštího roku.
- 1.5. Na poskytování prostředků do sociálního fondu není právní nárok.
- 1.6. O poskytování příspěvků ze sociálního fondu rozhoduje zaměstnavatel.

F 2. Závodní stravování a občerstvování zaměstnanců

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru s pracovním úvazkem minimálně 4,5 hod. denně podání jednoho teplého jídla na každé směně, ale jen pokud přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá aspoň 3 hodiny. Na toto jídlo přispěje ze sociálního fondu částkou 9,50 Kč.
2. Zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně (odloučená pracoviště), poskytne zaměstnavatel náhradní stravování formou stravenek.
Náhradní stravování formou stravenek poskytne zaměstnavatel též zaměstnancům se speciálním dietologickým omezením, které neumožňuje na základě lékařské zprávy běžné stravování v závodní jídelně, a to se souhlasem bezprostředního přímého nadřízeného dotčeného zaměstnance.
3. Pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 10 hod., poskytne zaměstnavatel druhé teplé jídlo dle bodu 1. formou stravenek.
4. Zvýhodněné stravování (ne formou stravenek) poskytne zaměstnavatel při odběru stravy od smluvních dodavatelů zaměstnavatele i důchodcům, kteří pracovali u zaměstnavatele do důchodu, a zaměstnancům, se kterými byl rozváznán pracovní poměr z důvodů § 52 písm. a) až c) ZP a kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání příslušným Úřadem práce.

F 3. Zdravotní péče o zaměstnance

1. V případě, že zdravotními pojišťovnami nebudou hrazeny povinné periodické a povinné výstupní prohlídky zaměstnanců, se zaměstnavatel zavazuje, že jejich úhrada, případně úhrada poplatku za k nim požadovaný výpis ze zdravotní dokumentace, bude provedena z prostředků zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel na požádání poskytne 1x za tři roky v období od 5.1. do 31.3. nebo od 1.11. do 30.12. zaměstnancům pracujícím v profesi:
 - čistič kanalizačního zařízení,

- řidič kanalizačního vozidla,
 - strojník ČOV,
 - provozní zámečnický a provozní elektrikář ČOV,
 - montér vodovodů,
 - laborant, vzorkař, kde práce s odpadními vodami a kaly činí min. 70 % (PM č. 0520051)
- pracovní volno s náhradou mzdy dle bodu C 6.3. KS a zabezpečí pobytovou nebo ambulantní rehabilitaci hrazenou zaměstnavatelem včetně proplacení prokázaných nákladů za jízdné pouze za použití nutných běžných hromadných dopravních prostředků, a to v celkové ceně do 7.900,- Kč. Konkrétní termín pobytu si každý oprávněný zaměstnanec předem dohodne se svým bezprostředním přímým nadřízeným. Nárok na tento příspěvek mají zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 3 roky.
3. Pro zaměstnance, na které se vztahuje ustanovení § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, v platném znění, zabezpečí zaměstnavatel na svůj náklad dopravně psychologické vyšetření.

F 4. „PŘÍSPĚVEK“ – mzdový příplatek

1. Zaměstnavatel se zavazuje počínaje mzdou za leden 2020 měsíčně vyplácet zaměstnancům v pracovním poměru s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu určitou po době nepřetržitého trvání pracovního poměru delší jednoho roku vyjma zaměstnanců s manažerskou smlouvou (okruh oprávněných) mzdový příplatek „PŘÍSPĚVEK“ ve výši 1.500,- Kč.
2. Cílem uplatnění tohoto příplatku je podpora soukromého spoření zaměstnanců v produktech: Penzijní připojištění, kapitálové životní pojištění nebo investiční životní pojištění, na které již zaměstnavatel přímo nepřispívá.

F 5. Půjčky

1. Zaměstnancům v pracovním poměru s pracovní smlouvou na dobu neurčitou lze ze sociálního fondu na základě písemné smlouvy poskytnout bezúročnou návratnou půjčku:
 - a) na bytové účely:
 - pořízení rodinného domku nebo bytu pro vlastní bytové potřeby
 - provedení stavebních úprav rodinného domku nebo bytu
 - b) na zakoupení běžného bytového zařízení (nelze použít na nákup nadstandardního vybavení)
- do maximální výše 60 tis.Kč
2. O poskytnutí půjčky rozhoduje generální ředitel na návrh odborové organizace.
3. Půjčky ze sociálního fondu se poskytují za těchto podmínek:
 - 3.1. Půjčky budou poskytovány max. do výše schválených finančních prostředků v tomto pořadí:
 - řešení vlastní bytové situace
 - na zařízení bytu
 - 3.2. Zaměstnanci je možno poskytnout současně více půjček. Součet půjček poskytnutých manželům nesmí přesáhnout:
 - na bytové účely 120 tis.Kč
 - na zařízení bytu 60 tis.Kč
 - 3.4. Zapůjčené částky budou uvolňovány v hotovosti nebo přednostně převodem z účtu proti originálu dokladu, případně poskytnutím zálohy z pokladny společnosti, a lze je použít pouze k účelu, k němuž byly poskytnuty.
 - 3.5. O půjčku žádá zaměstnanec písemně na tiskopise, který je k vyzvednutí na personálním oddělení. Žádost je třeba podat do 31.1. běžného roku.
 - 3.6. Při poskytování půjček se bude přihlížet k celkové době zaměstnání u zaměstnavatele, k pracovní morálce žadatele a k doporučení vedoucího úseku.
 - 3.7. Zaměstnanec se dále zaváže, že minimálně po dobu 5 let ode dne zahájení čerpání půjčky

setrvává v pracovním poměru u zaměstnavatele; v opačném případě uhradí zaměstnavateli poplatek za poskytnutí půjčky ve výši 10 % z půjčené částky. Výjimku (např. u zaměstnanců s očekávaným odchodem do důchodu) může udělit generální ředitel.

- 3.8. Každá samostatně poskytnutá půjčka je splatná nejpozději do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce nebo do doby předpokládaného ukončení pracovního poměru. Poskytnutá půjčka musí být jistěna ručitelem a je splatná v měsíčních splátkách. První splátka bude sražena při mzdovém vyúčtování za měsíc, ve kterém zaměstnanec začne čerpat finanční hotovost.

Výše splátek:	do 20.000 Kč včetně	<i>minimální splátka</i>	500,- Kč
	21.000 Kč - 35.000 Kč		700,- Kč
	36.000 Kč - 60.000 Kč		1.000,- Kč

- 3.9. V případě rozvázání pracovního poměru je půjčka splatná do šesti měsíců ode dne rozvázání pracovního poměru a to včetně poplatku za poskytnutí půjčky. Výjimku z této lhůty může povolit generální ředitel. Při rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. a) až c) ZP může být na žádost zaměstnance povolen odklad splátek nebo povolena i jiná výše splátek, současně nebude po zaměstnanci požadována úhrada poplatku za poskytnutí půjčky.

4. Ze sociálního fondu lze poskytnout zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům v mimořádně závažných případech sociální výpomoc a to až do maximální výše 10.000,- Kč. O poskytnutí sociální výpomoci rozhoduje generální ředitel.

VIII.

F 7. Sport

1. Zaměstnavatel zakoupí sportovní oblečení a obuv pro sportovce, kteří reprezentují zaměstnavatele; tento nákup schvaluje generální ředitel.
2. Zaměstnavatel uspořádá 1x ročně "SPORTOVNÍ DEN".

F 8. Zájezdy

1. Zaměstnavatel uspořádá ve spolupráci s odbory pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky:

		<u><i>příspěvek zaměstnavatele:</i></u>
1x/rok	dětský zájezd	do 20.000,- Kč
1x/rok	zájezd pro bývalé zaměstnance...	do 20.000,- Kč

F 9. Životní a pracovní jubilea

1. Maximální výše peněžitě odměny při životních a pracovních výročí činí 8.000,- Kč. Podmínkou vzniku nároku zaměstnance na tuto odměnu je trvání jeho pracovního poměru u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 5 let.
2. Na tuto odměnu není právní nárok.
3. Výše odměny bude stanovena na základě dlouhodobě dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance v rámci limitů stanovených v závislosti na nepřetržité délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. O konečné výši rozhoduje generální ředitel na návrh příslušného nadřízeného zaměstnance.
4. Pracovní výročí za odpracovaná léta u zaměstnavatele
 - a) 5 let až 1.000,- Kč
 - b) 10 let až 3.000,- Kč
 - c) 15 let až 5.000,- Kč
 - d) 20 let až 6.000,- Kč
 - e) 25 let až 7.000,- Kč
 - f) 30 let a každých dalších 5 let až 8.000,- Kč
5. Životní výročí 50, 55, 60 a každých dalších 5 let věku
nepřetržitá délka trvání pracovního poměru:
 - a) 5 - 9 let až 2.900,- Kč

b) 10 - 15 let	až	4.150,- Kč
c) 16 - 20 let	až	5.000,- Kč
d) 21 - 25 let	až	5.850,- Kč
e) 26 - 30 let	až	6.750,- Kč
f) 31 a více let	až	6.900,- Kč

6. První odchod do důchodu

Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr odchodem do starobního nebo invalidního důchodu (pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně) v kalendářním roce, ve kterém mu vznikne nárok na tento důchod, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci odměnu ve výši násobků jeho průměrné měsíční mzdy podle délky trvání nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli navíc zvýšenou o + 15%, a to:

<u>nepřetržitá délka trvání pracovního poměru:</u>	<u>násobek průměrné měsíční mzdy:</u>
5 až 9 let	1
10 až 19 let	1,5
20 a více let	2

IX.

F 10. Pojištění odpovědnosti zaměstnance

Zaměstnavatel přispěje všem zaměstnancům, kteří při výkonu pracovních úkolů řídí vozidlo zaměstnavatele částkou ve výši 50% zaměstnancem zaplaceného ročního pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

X.

SOCIÁLNÍ FOND Příloha č. 1 KS

	Plán 2020	Plán 2021
Tvorba		
Zůstatek k 1.1.2019/2020	878	918
Příděl dle rozhodnutí valné hromady	500	500
Tvorba celkem	1 378	1 418
Čerpání		
Příspěvek na stravování	380	380
Odměny k životním a pracovním výročím	80	80
Rekreace ve vl. i cizích zařízeních		
Kultura a sport	-	-
Sociální výpomoc		
Návštěvy nemocných		
Ostatní čerpání		
Čerpání celkem	460	460
Zůstatek k 31. 12. běžného roku	918	958
Plán plnění sociálního programu		
A. Z nákladů společnosti		
Příspěvek na stravování, dovoz a výdej obědů	2 000	2 000
Příspěvek penzijním fondům	x	x
Vstupní a nařízení lékařské prohlídky, očkování	100	100
Pojištění odpovědnosti zaměstnanců	40	40
Životní pojištění	x	x
Celkem A	2 140	2 140
B. Ze zisku společnosti		
Ambulantní a pobytové rehabilitace	60	60
Provoz rekreačních a rehabilitačních zařízení		
Zajištění sportovního dne a sport. oblečení	230	230
Zájezdy (děti, důchodci) a rekreace	40	40
Kapitálové životní pojištění		
Příspěvek penzijním fondům		
Ostatní (schůze)	120	120
Stravenky (přesčasy)	60	60
Celkem B	510	510
Celkem (A + B)	2 650	2 650
C. Půjčky zaměstnancům		
Počáteční stav	1 381	1 381
Čerpání	800	800
Splátky půjček	800	800
Zůstatek nesplac. půjček k 31.12.2020/2021	1 381	1 381