



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

ABB s.r.o.

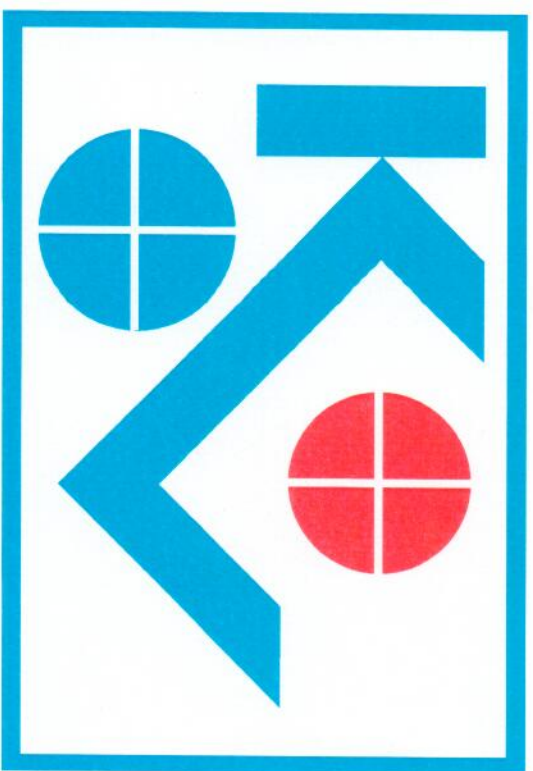
a

Sdružením ZO OS KOVO

zastupujícím základní organizace OS KOVO

a všechny zaměstnance u zaměstnavatele

na období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017



**ODBORY ABB
BRNO**

HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

ABB s.r.o. (dále jen zaměstnavatel) se sídlem Vyskočilova 1561/4a, 140 00 Praha 4, zastoupená paní Tanjou Vainio a paní J. Vašíčkovou

a

Sdružení ZO OS KOVO ABB s.r.o. (dále jen Sdružení ZO) zastoupená panem J. Bohdanem, P. Hejhalem, J. Kopeckým, J. Smilkem a L. Dortem
se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy a zaměstnavatele a příslušných odborových orgánů, za které smluvní strany tuto kolektivní smlouvu uzavřely.

Tato kolektivní smlouva je též závazná pro případné právní nástupce uvedených subjektů.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu a je jediným právním podkladem v oblasti Kolektivního vyjednávání na stanovené období. Kolektivní smlouva je účinná od **1. 1. 2017 do 31. 12. 2017** a vztahuje se na **všechny divize, LD/LBU a pracoviště** zaměstnavatele. Zkratky používané v textu vyjadřují dílčí organizační celky v úrovni LD/LBU (EPMV, PGHV, PGGA, MSPG, MSEP, EPPC, EPBP-B, EPES, EPBP-J, SEM, DMDR, PACP, PASU, DMRO, GRRC, DMMG-S, ZCCO) a jejich přehled a příslušnost k lokalitě tvoří **přílohu č. 1** této kolektivní smlouvy.

Nedojde-li k uzavření nové kolektivní smlouvy nejpozději do 31. 12. 2017, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy až do 30. 4. 2018.

§ 4

Zákaz diskriminace

Práva vyplývající z pracovněprávních vztahů přísluší zaměstnancům bez jakýchkoliv omezení a diskriminace.

HLAVA II KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 5

Organizační struktury smluvních stran

Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.

§ 6

Právo na spolurozhodování

- 1) Zaměstnavatel a příslušný odborový orgán mají právo spolurozhodovat v těchto případech:
 - a) Tvorba a změny mzdového systému zaměstnavatele.
 - b) Vydávání pracovního řádu a jejich změnách.
 - c) Vydávání pravidel bezpečnosti a ochrany při práci.
 - d) Stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem, včetně stanovení výše a způsobu čerpání sociálních nákladů.

- e) Hromadná úprava pracovní doby a stanovení termínu celozávodní dovolené.
- 2) Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

§ 7

Právo na projednání

- 1) Příslušný odborový orgán má právo, aby s ním zaměstnavatel projednal:
- a) Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, stravovacích a rekondičních zařízení, je-li zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.
 - b) Stanovení zásad přijímání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel tyto zásady vydá.
 - c) Zavádění takových nových pracovních metod a technologií, při kterých by mohlo dojít k poškození zdraví zaměstnanců.
 - d) Zavádění systému penzijního připojištění a zaměstnaneckého zdravotního pojištění, pokud bude v organizaci tento systém uplatněn.
 - e) Podmínky zaměstnání těhotných žen.
 - f) Přijímání a zásadní změny opatření v odměňování, způsob kontroly výkonu pracujících (mzdové soustavy, normy spotřeby práce, prémiové řády) a zavádění technických zařízení pro kontrolu zaměstnanců. Toto se netýká zásad odměňování zaměstnanců dle §20 Kolektivní smlouvy.
 - g) Zruší-li nebo kumuluje-li zaměstnavatel pracovní místo, v důsledku kterého dojde k propuštění zaměstnance.
 - h) Zásadní otázky péče o zaměstnance, hygieny a bezpečnosti práce na pracovištích a pracovního prostředí.
 - i) Výpověď podle §52 odst. f) a g) ZP nebo okamžité zrušení pracovního poměru.
 - j) Opatření v souvislosti s hromadným propouštěním podle §62 ZP.
 - k) Výše náhrady škody a způsob její úhrady požadované na zaměstnanci s výjimkou škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady do 1000.- Kč.
 - l) Odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
 - m) Případy hrubého porušení pracovní kázně.
 - n) Nařízení práce ve dnech nepřetržitého odpočinku.
 - o) Zřizování resp. rušení kantýn nebo obdobných zařízení.
- 2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody. Z jednání je vždy proveden zápis a musí proběhnout před rozhodnutím v předmětné věci.

§ 8

Právo na informace

- 1) Příslušný odborový orgán má právo na to, aby mu zaměstnavatel kromě případů výslovně uvedených v pracovněprávních předpisech poskytl zejména informace:
- a) O zásadních otázkách rozvoje, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatelské organizace včetně informací, které se týkají většího počtu zaměstnanců nebo uplatnění práv příslušného odborového orgánu projednávaných v řídicích orgánech společnosti a o přijatých závěrech o to bez zbytečných odkladů.
 - b) O právním postavení zaměstnavatele a o jeho zásadních změnách, o zásadních změnách předmětu činnosti, vnitřním organizačním uspořádání a o osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovně právních vztazích.
 - c) Čtvrtletně o aktuální ekonomické situaci v daném rozsahu, tj. OR (přijaté zakázky), EBIT (zisk před zdaněním), FCF (volné peníze na účtu), Revenues (tržby), mzdové náklady celkem a dále samostatně za dělníky a THP, průměrný evidenční počet

zaměstnanců fyzický přepočtený (celkem, D, TH), počet přesčasů, nemocnost, nové nástupy a výstupy zaměstnanců. Uvedené údaje budou v členění skutečnost srovnatelného období minulého roku, plán sledovaného období a skutečnost.

- 2) Informováním se podle této kolektivní smlouvy rozumí prokazatelné předání nezbytných dokladů odborové organizaci. Na úrovni ABB s.r.o. dojde za tímto účelem minimálně 2x do roka ke schůzce vedení zaměstnavatele a Sdružení ZO.

§ 9

Právo kontroly

- 1) Příslušný odborový orgán má právo kontroly kromě případů stanovených pracovními předpisy zejména v oblasti:
 - a) vnitřních mzdových předpisů a normativních závazků kolektivní smlouvy,
 - b) závodního stravování,
 - c) BOZP,
 - d) pracovního řádu nebo jiných předpisů rozvádějících v souladu s právními předpisy ustanovení ZP,
 - e) čerpání sociálních nákladů.
- 2) Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne příslušnému odborovému orgánu všechny podklady nutné pro kontrolu, umožní vstup na pracoviště, u kterých je to pro provedení kontroly nutné. V případě zjištění negativních závěrů kontroly bude zaměstnavatel informovat příslušný odborový orgán o opatřeních k nápravě.

§ 10

Závazky Sdružení ZO

Sdružení ZO a příslušné odborové orgány se zavazují:

- a) Dbát při uplatňování svých práv na dodržování právních předpisů,
- b) Zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- c) Garantovat povinnosti členů příslušného odborového orgánu zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce v souladu s ustanovením § 276, odst. 3 Zákoníku práce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak,
- d) V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace podá Sdružení ZO patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován,
- e) Zabezpečovat udržení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem s tím, že případnou stávku lze vyhlásit jen podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- f) že nebudou tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě.

§ 11

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele podá zaměstnavatel patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude příslušný odborový orgán informován.
- b) umožnit pro uplatnění práv příslušného odborového orgánu součinnost s experty nebo externími organizacemi, včetně zaměstnanců a funkcionářů OS KOVO. Pro služební návštěvníky odborové organizace platí při vstupu do podniku stejné podmínky jako pro služební návštěvníky organizace.
- c) že nebude tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti v žádné formě,
- d) že bude přispívat k minimalizaci rizikového zaměstnávání.

§ 12

Zajištění činnosti odborových organizací

Zaměstnavatel:

- a) Poskytne na svůj náklad odborové organizaci dle provozních možností místnosti pro její činnost s nezbytným vybavením včetně PC s připojením na síť a bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady pro činnost odborů ve vztahu k zaměstnavateli.
- b) Provádí bezúplatně srážky členských příspěvků a zasílání částek na účty ZO OS u příslušného peněžního ústavu. Evidenci členských příspěvků jednotlivých zaměstnanců poskytuje zaměstnavatel pouze pověřenému funkcionáři příslušného odborového orgánu při zachování zásad mlčenlivosti, dle § 276 ZP. Výše příspěvků činí 1% z čisté měsíční mzdy (tj. hrubá mzda zdanitelná včetně dávek nemocenského pojištění minus odvod na soc. a zdrav. pojištění, minus záloha daně z příjmu).
- c) Pokud odborový orgán rozhodne o uvolnění funkcionářů př. zaměstnanců - členů odborové organizace, uvolní tyto z pracovní činnosti po dobu výkonu jejich odborové funkce. Tito zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí mzdu stanovenou odborovou organizací. Tuto mzdu příslušná ZO, tj. ZO v EPBP-J a ZO v EPMV refunduje zaměstnavateli ve výši 50%. Po skončení výkonu odborové funkce je zaměstnavatel povinen zaměstnat uvolněné pracovníky na původním místě a není-li takové zařazení možné, nabídne jiné místo odpovídající jeho původnímu zařazení nebo funkci s ohledem na jeho znalosti, schopnosti a zdravotní stav.
V organizaci, kde není pro funkci předsedy zaměstnanec uvolněn, poskytne zaměstnavatel závodnímu či dílenskému výboru pro výkon činností ve vztahu k zaměstnavateli placené volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 250 hodin v roce celkem za celý ZV (v tomto rozsahu není zahrnut rozsah hodin pro kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem).
- d) Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborových schůzích, konferencích či sjezdech, nebo k provedení některých administrativních a technických prací poskytne pracovní volno. Příslušný odborový orgán dohodne se zaměstnavatelem pracovní volno a jeho rozsah v dostatečném časovém předstihu.
- e) Bude odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na veřejné zdravotní pojištění a úrazové pojištění za dlouhodobě i krátkodobě uvolněné zaměstnance pro výkon funkce v základní odborové organizaci, toto pojištění nebude účtovat ZO.
- f) Umožní odborovým funkcionářům, neuvolněným pro odborovou činnost, vzdělávání či konzultace u vyšších odborových orgánů pro výkon odborové funkce u zaměstnavatele v rozsahu do 100 hod. v roce (pro příslušný odbor. orgán celkem) i s náhradou mzdy.
- g) Umožní pohyb funkcionářů a pověřených členů odborové organizace v prostorách zaměstnavatele, při dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany státního, hospodářského, obchodního a služebního tajemství dle § 276 ZP.
- h) Volení členové odborových orgánů všech stupňů, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem a odboroví inspektoři bezpečnosti a ochrany zdraví při práci požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku po skončení nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu příslušného výboru ZO s nimi ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Odborová organizace:

- a) Zabezpečí konání pravidelných zasedání závodního výboru vždy po 14:00 hod

§ 13

Zajištění efektivní zaměstnanosti

Zaměstnavatel zveřejní nabídku uvolněných pracovních míst uvnitř příslušné zaměstnavatelské organizace ještě předtím, než budou nabídnuta uchazečům o zaměstnání mimo organizaci. Tato povinnost se netýká pracovních míst vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 73 odst. 3) ZP.

HLAVA III PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 14

Ukončení pracovního poměru

- 1) Pracovní poměr lze ukončit jedině ze zákonem stanovených důvodů.
- 2) Organizační a racionalizační změny, v důsledku kterých dojde v příslušné LD/LBU k propouštění **více zaměstnanců** (více než dvou) či hromadnému propouštění (§ 62 ZP), dohodly se smluvní strany na následujícím postupu:
 - a) organizační a racionalizační změny dle předchozího odst. **projedná** zaměstnavatel s příslušnými odbory nejméně 15 resp. 30 (hromadné propouštění) kalend. dnů před termínem zahájení výpovědní doby
 - b) zaměstnavatel **předloží organizační a racionalizační změnu** písemně s obsahem:
 - **důvody**, které vedou k organizační a racionalizační změně jako celku
 - **počet a strukturu** zaměstnanců, kterých se změny dotýkají
 -
 - případně i **přehled volných míst**, která budou uvolňovaným nabídnutaod odbory své stanovisko vyjádří při projednání či nejpozději do 7 kal. dnů od termínu projednání taktéž písemně.
- 3) Účelem odstupného dle § 67 ZP je překonání možných finančních potíží při nezaviněné ztrátě výdělku. Při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 odst. a, b, c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů náleží zaměstnanci odstupné ve výši dle délky nepřetržitého pracovního poměru u ABB ke dni skončení pracovního poměru, v případě §52 odst e) náleží zaměstnanci odměna ve výši dle tabulky:

Výpověď dle §52 a, b, c, e) (nebo dohoda ze stejných důvodů)		
délka pracovního poměru	počet měsíčních průměrných výdělků	
	§52 a, b, c	§52 e
< 1 rok	1	1
1 rok až < 5 let	3	2
5 let až < 20 let	6	3
20 let a více	12	6
délka pracovního poměru v případě nabytí nároku na starobní důchod (ke dni ukončení pracovního poměru)		
počet měsíčních průměrných výdělků		
< 1 rok	1	
1 rok a více	3	
Výpověď dle §52 d) (nebo dohoda ze stejných důvodů)		
délka pracovního poměru	počet měsíčních průměrných výdělků	
délka pracovního poměru nehraje roli	12	

V případech, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď dle § 52 odst. a, b, c, e ZP a následně dojde k **dohodě** o skončení pracovního poměru z těchto důvodů ještě před ukončením výpovědní doby, náleží zaměstnanci odstupné/odměna zvýšená/á o **jeden** průměrný měsíční plat za **každý celý měsíc** odpovídající zkrácení výpovědní doby.

- 4) Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na **jeden den v týdnu** po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 ZP) při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 odst. a, b, c, d, e) Zákoníku práce. Čerpání tohoto volna na hledání zaměstnání musí být prokazatelně doloženo.

§15

Pracovní doba

Smluvní strany se dohodly, že budou usilovat o sjednocení pracovní doby na 37,5 hodiny týdně v celém ABB s.r.o. v závislosti na odpovídajícím růstu produktivity práce.

- 1) Týdenní pracovní doba pro zaměstnance se sjednává v délce **40 hod./týden**, tj. v průměru **8 hod./v pracovní směně**.

V částech EPBP-J, EPPC, EPBP-B, EPES, EPMV, PGHV, DMMG-S, ZCCO, MSPG, MSEP, PGGA lokalita Trutnov, SEM, GRRC se sjednává týdenní pracovní doba pro zaměstnance v délce **37,5 hod./týden**, tj. v průměru **7,5 hod./ v pracovní směně**.

Do pracovní doby není započítávána přestávka na jídlo a oddech. Rozvržení pracovní doby, poskytování přestávky na jídlo a oddech a další podmínky jsou vždy zpřesněny u příslušné LD/LBU či lokality.

- 2) Pružná pracovní doba se uplatňuje ve formě pružného **čtyřtýdenního pracovního období vyhodnocovaného za kalendářní měsíc**

Pružná pracovní doba se neuplatňuje na těch pracovištích a v těch individuálních případech, kde to není možné vzhledem k povaze vykonávané práce (směnný provoz apod.).

- 3) Kratší pracovní doba může být sjednána v pracovní smlouvě, pokud tomu nebrání provozní důvody.
- 4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.
- 5) Nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu je možno sjednat v jednotlivých LD/LBU (lokality). Týdenní pracovní doba bez práce přesčas v tomto případě nesmí překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období kalendářního roku. Úprava rozvržení pracovní doby je stanovena vnitřním předpisem LD/LBU (lokality), který je možno vydat pouze po odsouhlasení příslušným odborovým orgánem.

§ 16

Dovolená na zotavenou

- 1) Základní výměr dovolené činí **pět** týdnů.
- 2) V souladu s ustanovením §220 Zákoníku práce se smluvní strany dohodly o čerpání hromadné dovolené v jednotlivých LD/LBU a v následujících termínech:

Termíny dovolené na zotavenou

Lokalita	Termín	Počet pracovních dnů
EPMV	27. – 29. 12.2017	3
PGHV	27. – 29. 12.2017	3

Lokalita	Termín	Počet pracovních dnů
SEM	27. – 29. 12. 2017	3
EPES, LSU	27. - 29. 12. 2017	3
EPPC, EPBP-B	31.7. - 11. 8. 2017	10
	27. - 29. 12. 2017	3
EPBP-J	24. - 28. 7. 2017	5
	27. - 29. 12. 2017	3

- 3) Doba čerpání dovolené je určena podle plánu čerpání dovolené v daném roce, který je stanoven, jakmile to bude dle provozních důvodů možné. Rozvrh zahrnuje i výše dohodnutou hromadnou dovolenou. Hromadnou dovolenou je možné zrušit z vážných provozních důvodů nejpozději dva měsíce před stanoveným termínem hromadné dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené zaměstnavatel oznámí zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, nedohodnou-li se na kratší době.
- 4) Dovolena se čerpá v celých dnech, kromě případů, kdy je vzniklý nárok na dovolenou stanoven na ½ den.

§ 17

Pracovní volno

- 1) Zaměstnancům, kteří vykonávají práce zařazené do 4. kategorie rizika, bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 5 pracovních dnů v kalendářním roce výlučně k účasti na rekondičních, rehabilitačních a jiných léčebných pobytech.
- 2) Zaměstnavatel poskytne v kalendářním roce **osamělým** zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům pečujícím **o dítě**, které nedosáhlo věku 15 let, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce jednoho pracovního dne v každém kalendářním čtvrtletí.
- 3) Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, včetně zákonného nároku:
 - a) při **úmrťi** manžela, manželky, druha, družky, dítěte **6 dnů**, z toho jeden den na účast na pohřbu nebo rozptylu,
 - b) při **úmrťi** rodičů a rodičů manžela, manželky (druha, družky) **4 dny**, z toho jeden den na účast na pohřbu nebo rozptylu,
 - c) při **úmrťi** zetě, snachy, prarodičů, prarodičů manžela či manželky (druha, družky), vnoučat, sourozenců, sourozenců manžela a manžela sourozence **2 dny**, z toho jeden **den** na účast na pohřbu a rozptylu; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb - další **1 den** na zařizování tohoto pohřbu,
 - d) při **vlastní svatbě 3 dny**, z toho jeden den na obřad, při účasti na **svatbě dětí 2 dny**, z toho jeden den na obřad a při účasti na **svatbě rodičů jeden den** na obřad,
 - e) při **narození dítěte** manželce, družce, **1 den** a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den,
 - f) při **stěhování** s vlastním nábytkem **1 den** při stěhování v téže obci, při stěhování do jiné obce **2 dny**, maximálně 1x ročně,
 - g) při **dárcovství** krve nebo plazmy **1 den** v den odběru,
 - h) při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení na nezbytně nutnou dobu,
 - i) při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný,

- j) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce,
- k) při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví. Volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den,
- l) při pohřbu spoluzaměstnance volno na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu.

Odstavec 3a) až f) platí v uvedeném rozsahu i pro zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele dle §317 Zákoníku práce (Home Office). V tomto případě je míněn 1 den jako 7,5/8 hod i v případě pružné pracovní doby.

Podmínky pro poskytování tohoto volna jsou shodné s podmínkami uvedenými v příslušných právních předpisech. Pracovní volno musí být vyčerpáno nejpozději do 30ti dnů následujících po předmětné události. Důvod čerpání pracovního volna je nutné doložit písemně.

Zaměstnavatel může poskytnout osamělým zaměstnankyním a osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi na jejich žádost vedle dovolené **dva týdny** pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Při poskytování volna dle předchozího odstavce nebo i v jiných případech, uhradí zaměstnavatel za zaměstnance, jemuž volno odsouhlasil i pojistné na zdravotní pojištění v rozsahu tohoto neplaceného volno, pokud nebude dojednáno jinak (zák. č. 592/92 §3, odst. 2).

§ 18

Vzdělávání

Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit vzdělávání zejména formou dlouhodobého studia nebo školení:

- a) jedná-li se o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele. V tomto případě poskytne pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle platných předpisů,
- b) jedná-li se o získání předpokladů stanovených právními předpisy k výkonu sjednané práce - jedná se o překážku na straně zaměstnance,
- c) jedná-li se o získání, zvýšení nebo udržení kvalifikace z důvodu změny sjednaných podmínek pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem,
- d) jedná-li se o udržení kvalifikace odborového funkcionáře pro profesi, ze které byl pro funkci uvolněn tak, aby mohl i nadále vykonávat práci sjednané v pracovní smlouvě.

V případech podle písm. c) poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a ostatních dohodnutých nákladů spojených se vzděláváním. V případech podle písm. d) poskytne zaměstnavatel náhradu nákladů spojených se vzděláváním. Odborný rozvoj zaměstnanců se dále řídí §227 až §235 ZP.

HLAVA IV ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 19

Zaručená mzda

Bez ohledu na hospodářské výsledky je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům zaručenou mzdu sestávající z tarifní nebo smluvní mzdy a mzdových příplatků stanovených mzdovými předpisy.

§ 20

Obě smluvní strany se dohodly, že v rámci kolektivního vyjednávání a následného hodnocení mzdové úrovně se budou vyhodnocovat všichni zaměstnanci zaměstnavatele mimo:

- Zemské vedení, LBU Manager, M&S Manager, LPG Manager (do gradu 10)
- případných **specialistů** ze zahraničí se zvláštním statutem v pracovněprávních vztazích
- zaměstnanců stanovených zvláštním předpisem na lokalitě

§ 21

Mzdové formy a mzdový systém

Mzdové formy

- základní formou mzdy je **měsíční časová forma** - na výši této měsíční časové mzdy nemá vliv počet pracovních dnů a ani svátků v daném měsíci.
- na pracovištích, kde je to vhodné vzhledem k povaze práce, lze uplatnit i **hodinovou časovou formu**

§ 22

Smluvní a tarifní mzda

- Zaměstnanci jsou odměňováni **smluvní nebo tarifní měsíční mzdou**, která je stanovena v „Dohodě o mzdě“ nebo ve „Mzdovém výměru“. Ostatní nepeněžní požitky (vozidlo, telefon...) jsou uvedeny v „Přehledu možných požitků“
- Při odměňování produktivních prací vykonávaných žáky SOU a obdobných zařízení se postupuje stejně jako u zaměstnanců.

§ 23

Osobní hodnocení

Zaměstnancům se může vedle **smluvní nebo tarifní mzdy** stanovit i určitá výše **osobního ohodnocení** a postupuje se dle následujících pravidel:

Při stanovení smluvní mzdy a osobního ohodnocení přihlíží příslušný zaměstnanec ve vedoucí funkci u každého svého podřízeného zaměstnance k těmto faktorům:

- a) požadované a dosažené kvalifikaci (vzdělání, praxe a další odborné předpoklady např. kurzy, jazykové znalosti)
- b) k osobním schopnostem (např. samostatnost, spolehlivost, výkonnost a tvořivost)
- c) k specifickým podmínkám výkonu práce a případným dalším faktorům ovlivňujícím zaměstnance

§24

Prémie

- 1) Pravidla pro poskytování prémie (ročních, čtvrtletních či měsíčních) se řídí prémiovým řádem, který je vydáván se souhlasem odborové organizace a je konkrétně upraven na úrovni příslušné LD/LBU vnitřním předpisem nebo prémiovým listem.
- 2) Pravidla pro poskytování mimořádné a zvláštní prémie se sjednávají na úrovni příslušné LD/LBU. Stejně tak jako v bodě 1) se vychází z jednotného prémiového řádu a dalších vnitřních předpisů.

§ 25

Zařazování pracovních činností do funkcí a povolání

Podle charakteru práce se zařazují pracovní činnosti do příslušného povolání nebo funkce. Zaměstnancům, kteří vykonávají **stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**, přísluší **stejná mzda**. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Zařazování se provádí na základě hodnocení pracovních pozic tzv. HAY metodikou.

§ 26

Splatnost mzdy

Mzda je splatná nejpozději do **11. dne následujícího kalendářního měsíce** po vykonání práce.

§ 27

Mzdový vývoj

Měsíční mzda (smluvní mzda + osobní hodnocení + prémiové složky) za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy, kromě zaměstnanců uvedených v §20, vzroste v březnu 2017 ve srovnání s úněm 2017 o minimálně + **3 %**. Pravidla rozdělení lze dohodnout na jednotlivých LD/LBU (lokalitách).

Při zásadních strukturálních či ekonomických změnách u zaměstnavatele ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.

Navýšení je průměrné a nezakládá nikomu (útváru, jedinci...) nárok na úpravy mzdy v tomto rozsahu.

Na základě ekonomických výsledků je možné dohodnout na jednotlivých LD/LBU/LPG (lokalitách) další možné řešení růstu mezd.

§ 28

Příplatky a odměny

Příplatky, které jsou předmětem této kolektivní smlouvy, lze kromě případů vyloučených závaznými pracovněprávními předpisy **nahradit** jinou mzdovou formou, tj. např. smluvní mzdou již s přihlédnutím k případné práci přesčas vč. dalších mzdových zvýhodnění.

§ 28a

Mzda za práci ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí a ve zdraví škodlivých pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci mzda a příplatek dle následujících odstavců. Práce může být zařazena vždy pouze v jednom z níže uvedených odstavců 1) – 3).

1) Ztížené pracovní prostředí

Pracemi ve ztíženém pracovním prostředí se pro mzdové účely považují práce vymezené v NV 567/2006 Sb. v platném znění. Doba práce v těchto zvláštních podmínkách se pro tyto účely sleduje za celé odpracované hodiny.

Výše příplatku činí **10,00 Kč/hod.**

2) Kategorie rizika

Rizikovou prací se rozumí práce zařazená dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a prováděcí vyhlášky do 3. a 4. kategorie rizika.

Výše příplatku činí **10,00 Kč/hod.**

3) Zdraví škodlivé pracovní podmínky

Práce na vymezených pracovištích se škodlivým prostředím, které jsou definovány vlastním dílčím předpisem příslušné LD/LBU na daný kalendářní rok.

Výše příplatku **10,00 Kč/hod** za každou hodinu odpracovanou ve škodlivém prostředí pouze pokud doba strávená na tomto pracovišti přesáhne 30% základní pracovní doby.

§ 28b

Práce přesčas

Smluvní strany se dohodly, že pro oblast práce přesčas platí následující podmínky:

- 1) Pro **nařízenou práci přesčas** platí max. platné limity, tj. max. **8 hod. v jednotlivých týdnech** a max. **150 hodin v kalendářním roce** u jednotlivého zaměstnance. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně je 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

- 2) Konání práce přesčas nad uvedené limity v předchozím odstavci se považuje za **výjimečné** a lze ji **vykonávat pouze se souhlasem zaměstnance**. Tento rozsah přesčasové práce **nesmí činit v průměru více než 8 hod. týdně** a to za období 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud zaměstnanci trvá k zaměstnavateli pracovněprávní vztah po tento celý kal. rok – jinak se max. průměrný týdenní limit hodnotí jen za skutečnou dobu trvání pracovněprávního vztahu v kalendářním roce. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 3) Za nařízenou práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši
- a) DMMG-S **30%** průměrného výdělku,
b) Ostatní **25%** průměrného výdělku,
- pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Zaměstnanci, jemuž náhradní volno nebylo poskytnuto v době šesti kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, přísluší mzda zvýšená dle předcházející věty. Toto pravidlo je možno uplatnit při výjimečných a nestandardních provozních důvodech, které mají za následek to, že dochází k přerušení výroby, zpoždění dokončení projektů nebo servisních zakázek, a to z důvodů: Přesunu výroby / kanceláří do nových prostor / lokality, zavedení nových technologií, zavedení nového výrobního procesu nebo procesu v projektových / servisních činnostech, neočekávaného zpoždění inženýrských / servisních projektů způsobeného třetí stranou. Jinak se postupuje dle §114 ZP.
- Přesčasy, které nebudou vybrány formou náhradního volna nejpozději ke konci kalendářního roku, budou zaplacený dle platné legislativy, nebude-li se zaměstnancem nebo OS KOVO domluveno jinak.

§ 28c

Práce o sobotách a nedělích a ve svátek

Smluvní strany se dohodly, že pro oblast práce o sobotách a nedělích a ve svátek platí následující podmínky:

- 1) Práci o sobotách a nedělích a ve svátek lze nařídit jen výjimečně (odst. 3 a 4 § 91 ZP), a to po projednání s odbory.

Den výkonu práce	Při čerpání náhradního volna			Pokud není náhradní volno čerpáno		
	Mzda za odpracovanou dobu	Příplatek za dobu práce v So, Ne, Sv	Celkem	Mzda za odpracovanou dobu	Příplatek za dobu práce v So, Ne, Sv	Celkem
EPBP-J, MSEP, EPPC, EPBP-B, EPES, DMMG-S, EPMV, PGHV						
Sobota, Neděle - není-li tato svátek	0	50%	50%	100%	50%	150%
Svátek	100% *)	0	100%	100% *)	100%	200%
Sobota, Neděle - je-li tato svátek	100% *)	50%	150%	100% *)	150%	250%
Ostatní lokality / jednotky						
Sobota, Neděle - není-li tato svátek	0	25%	25%	100%	25%	125%
Svátek	100% *)	0	100%	100% *)	100%	200%
Sobota, Neděle - je-li tato svátek	100% *)	25%	125%	100% *)	125%	225%

(Uvedené hodnoty zahrnují všechny zákonné nároky)

- 2) Náhrada mzdy a ani příplatek dle výše uvedené tabulky však zaměstnanci **nepřísluší**, pokud je tato práce konaná za účelem následného čerpání náhradního volna z podnětu zaměstnance.
- 3) Zaměstnanci odměňovaného měsíční mzdou, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepřisluší náhrada mzdy (*). Zaměstnanci s měsíční mzdou totiž z důvodu svátku mzda neušla, jeho měsíční mzda mu přísluší bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci.

§ 28d

Práce v noci

Smluvní strany se dohodly, že pro oblast noční práce platí následující podmínky:

- 1) **Noční práce** je práce konaná v **noční době**, tj. v době mezi **22. a 6.** hodinou.
- 2) Za **práci v noci** dle podmínek uvedených v předcházejících odstavcích, náleží zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek ve výši 16,90 Kč/hod.**

§ 28e

Odpolední a noční směna

- 1) Za práci v odpolední směně přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši:
 - a) v EPBP-J **12,40 Kč** za každou odpracovanou hodinu
 - b) v ostatních lokalitách **9,00 Kč** za každou odpracovanou hodinu
- 2) Za práci v noční směně přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši:
 - a) v EPBP-J, PGHV **23,60 Kč** za každou odpracovanou hodinu
 - b) v ostatních lokalitách **16,90 Kč** za každou odpracovanou hodinu

Tento příplatek se úměrně krátí po dobu, za kterou je poskytován příplatek za práci v noci dle § 28d, tak že součet obou příplatků za každou hodinu odpracovanou v noční směně odpovídá výše uvedené hodnotě.

Odpolední resp. noční směnou se rozumí směna, která je v rozvrhu pracovní doby jednotlivého zaměstnance označena jako odpolední resp. noční. V nepřetržitém provozu (12 hod. směny) se noční směnou rozumí práce v době od 18:00 do 6:00 hodiny.

§ 28f

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je předpokládáný výkon práce po dohodě se zaměstnancem, mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

Odměna za hodinu pracovní pohotovosti se sjednává ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance.

§ 28g

Odměna za vedení čety a za zastupování

- 1) Zaměstnancům, kteří jsou pověřeni řízením a organizováním práce ve volné pracovní četě (minimálně 4 zaměstnanci včetně vedoucího čety) náleží odměna za vedení čety ve výši minimálně 400 Kč měsíčně.
- 2) Zastupuje-li zaměstnanec na základě pověření organizace zaměstnance zařazeného ve vyšší funkci, přísluší mu odměna v maximální výši 30% (dle rozsahu zastupování) ze mzdy zastupovaného zaměstnance. Odměna za zastupování náleží po čtyřech týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování, nebo pokud zastupující zaměstnanec přejímá hmotnou odpovědnost, ode dne převzetí. Odměna se neposkytuje, je-li zastupování v pracovní povinnosti zaměstnance.

§ 29

Mzda a náhrada mzdy při prostoji či výkonu jiné práce

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami

- byl-li převeden na jinou práci, přísluší mu mzda za tuto práci, nejméně však ve výši průměrného výdělku,
- nebyl-li převeden, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % průměrného výdělku.

§ 30

Vadná práce

Smluvní strany se dohodly, že pro oblast vadné práce a pracovní činnosti platí následující podmínky:

- 1) Vyrobit-li či odevzdá-li zaměstnanec zaměstnavateli vadný výrobek či práci /zmetek/, **nepřísluší mu za tuto práci či činnost mzda.**
- 2) Lze-li vadný výrobek či práci opravit a provede-li zaměstnanec **opravu sám**, přísluší mu **mzda za práci na tomto výrobku či práci, nikoliv však mzda za provedení opravy.**
- 3) Jestliže zaměstnanec vadný výrobek či práci nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou – tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po jím provedeném oznámení závady odpovědnému zástupci zaměstnavatele uloženo zastavit práci.
- 4) Zaměstnanec, který způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku), je povinen nahradit mu náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného výdělku. Zaměstnanec tuto povinnost nemá, nebylo-li mu po oznámení závady odpovědnému zástupci zaměstnavatele uloženo zastavit práci. Škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se pro určení výše náhrady škody sčítají.

§ 31

Mzda za odpracovanou dobu

Společná ustanovení vztahující se **k pracovní době** se sjednávají následující:

- 1) Skutečně odpracovaná pracovní doba za den se vykazuje zaokrouhleně pouze na celé odpracované čtvrt hodiny. Pro účely odměňování se vykázaná pracovní doba za jednotlivé dny sčítá. Stejným způsobem se sčítají i hodiny pro výpočet příplatků, náhrad či odměn za pracovní pohotovost apod. Odpracované hodiny a příplatky se při měsíčním vyúčtování vykazují a proplácejí se převážně na celé hodiny, lze však i až na zlomky hodin, avšak vždy jen na celé čtvrt hodiny.
- 2) Příplatky ke mzdě se poskytují nezávisle na sobě, pokud v ustanovení pro jejich poskytování není uvedeno jinak.
- 3) Pro účely odměňování je stanoven začátek dne pracovního klidu a svátku vždy na dobu od 06.00 hod. kalendářního dne, na nějž den pracovního klidu či svátku připadl, a konec na dobu do 06.00 hod. následujícího kalendářního dne.
- 4) Zaměstnancům s dohodnutou kratší pracovní dobou přísluší mzda odpovídající poměru této kratší pracovní době.

§ 32

Zvláštní prémie

- 1) Platnost pouze pro EPBP-J, EPPC, EPBP-B, EPES:
Objem prostředků pro výplatu zvláštní prémie (pův. odměna na dovolenou, vánoce, 13. a 14. plat, ...) bude vyplacen v úrovni minima zaručeného dle KS 2015 v přepočtu na zaměstnance, zvýšeného o smluvený meziroční koeficient růstu mezd.
Pravidla pro výplatu, termíny a způsob výplaty jsou stanoveny v příslušných lokalitách.

§ 33

Další odměny

1) Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne při skončení zaměstnání zaměstnancům odměnu při prvním skončení zaměstnání po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod, při odchodu do předčasného důchodu nebo při výpovědi podle §52 odst. a, b, c, e) ZP u zaměstnance, který je ve věku 3 a méně let před vznikem nároku na starobní důchod odměnu ve výši dle délky nepřetržitého pracovního poměru:

Odměna při odchodu do důchodu	
délka pracovního poměru	Výše odměny
< 5 let	10 000 Kč
5 let až < 20 let	23 000 Kč
20 let a více	37 000 Kč

2) Odměny při pracovních výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu za dobře vykonanou práci při dosažení pracovního výročí:

Odměna při pracovním výročí	
Pracovní výročí	Výše odměny
5 let	4 500 Kč
10 let	6 000 Kč
15 let	7 500 Kč
20 let	9 000 Kč
25 let	10 500 Kč
30 let	12 000 Kč
35 let	13 500 Kč
40 let	15 000 Kč
45 let	17 000 Kč

Odměna se poskytuje i zaměstnancům v mimo evidenčním stavu při splnění výše uvedených podmínek.

3) Při stanovení doby trvání pracovního poměru se započítává se nepřetržitý pracovní poměr u všech společností ABB v ČR a i pracovní poměr u zaměstnavatelské organizace, kde je ABB nástupnickou organizací dle § 338 ZP a následujících.

4) Odměna nemůže být poskytnuta zaměstnanci, který měl v průběhu posledních dvou let neomluvenou absenci nebo který byl v posledních dvou letech pravomocně odsouzen za trestné činy a přečiny, kterých se dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů.

5) Odměna dle odst. 2 bude poskytnuta ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém bylo dosaženo pracovního výročí.

§ 34

Minimální mzda

Zaměstnavatel zaručuje zaměstnanci minimální měsíční mzdu za práci ve stanovené týdenní pracovní době ve výši **12.000,- Kč**. Ostatní náležitosti se řídí příslušným nařízením vlády v platném znění.

HLAVA V SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 35

Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro své zaměstnance závodní preventivní péči, jejíž součástí jsou mj. vstupní lékařské prohlídky. Vstupní lékařské prohlídky, pokud je bude po zaměstnanci vyžadovat, zaměstnavatel proplatí.
- 2) Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotnickým zařízením způsobilým vykonávat preventivní péči nebo s lékařem, který vykonává preventivní péči, zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.

§ 36

Závodní stravování

- 1) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování.
 - a) Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnancům v průběhu všech pracovních směn. Tam, kde je to možné, zajistí stravování v první a druhé směně stávající formou v době pracovní přestávky.
V případě, že není možné zajistit stravování výše uvedeným způsobem, stejně tak jako při vyhlášených sobotních, nedělních a nočních směnách, obdrží zaměstnanci stravenky v hodnotě **odpovídající** obvyklé ceně oběda příslušné lokality, maximálně však **70,- Kč**.
 - b) Zaměstnavatel poskytne ve svých závodních jídelnách **důchodcům**, kteří ve společnosti pracovali do odchodu do důchodu (i předčasného) jedno hlavní jídlo v pracovní dny s příspěvkem zaměstnavatele. Toto ustanovení 1b) se týká EPPC, EPBP-B, EPES, EPBP-J, MSEP, EPMV a PGHV.
- 2) Zaměstnavatel bude zaměstnancům přispívat na závodní stravování ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle §24 odst. 2) písm. J) bod 4 zák. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů. Zaměstnanec bude hradit maximálně výši 1/3 ceny oběda.
- 3) Příslušný odborový orgán dohodnutým způsobem kontroluje podmínky a kvalitu poskytovaného stravování podle způsobu zajišťování stravování zaměstnavatelem, či jiným smluvním partnerem zaměstnavatele.
- 4) Při vyslání zaměstnance na pracovní cestu povinnost dle odst. 1 zaměstnavatel nemá.
- 5) V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravování jiným odpovídajícím způsobem, než je uvedeno v odst. 1a), nepřísluší zaměstnanci nárok na stravenku nebo na příspěvek na závodní stravování.
- 6) Pro účely stanovení nároku na příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování vč. nároku na výdej stravenky je rozhodující odpracování minimálně 3 hodin během stanovené směny, pokud zaměstnanci v průběhu směny nevznikne nárok na stravné při pracovní cestě.
Pro zaměstnance, kteří pracují u zaměstnavatele na základě Dohody o provedení práce nebo Dohody o pracovní činnosti, vzniká tento nárok při odpracování minimálně 6 hodin v jedné směně.

§ 37

Pracovní cesty, limity stravného a kapesného

Zaměstnavatel poskytuje cestovní náhrady ve všech položkách v souladu se Zákoníkem Práce a v souladu s navazujícími právními předpisy.

1) Tuzemské pracovní cesty

Výše stravného bude poskytnuta v nejvyšší hodnotě sazeb, jejichž limity upravuje vyhláška MPSV. Snížené stravné za bezplatně poskytnuté jídlo se řídí prováděcím právním předpisem a Zákoníkem práce.

2) Zahraniční pracovní cesty

Zaměstnavatel poskytuje při zahraniční pracovní cestě stravné ve výši 100% základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem. Snížené stravné za bezplatně poskytnuté jídlo se řídí prováděcím právním předpisem a Zákoníkem práce.

- a) V případě, že je zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu Evropských společenství na dobu delší než jeden měsíc a vztahuje se na něho v oblasti mzdy ustanovení dle směrnice EU č. 96/71/EU čl. 3 dle úrovně členského státu, potom se mu stravné za dobu pobytu na území tohoto členského státu může poskytnout ve výši až o **25%** nižší než je stanovená základní sazba stravného zákonnou normou.
 - b) Pracovní doba po dobu trvání zahraniční pracovní cesty do zemí, kde je pracovní týden (tj. dny pracovního klidu a pracovního volna) rozvržen odlišně od rozvržení v České republice, se řídí rozvržením pracovní doby v dané zemi, kde je pracovní cesta konána. Pracovní doba včetně jejího rozvržení, při pracovní cestě do členských zemí EU se řídí právními předpisy dané země EU.
 - c) V souladu s platnými předpisy při zahraniční cestě poskytne zaměstnavatel kapesné ve výši 40%. V případě, že je zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného státu na dobu delší než jeden měsíc a vztahuje se na něho v oblasti mzdy ustanovení dle směrnice EU č. 96/71/EU čl. 3 dle úrovně členského státu, potom se mu **kapesné** nemusí poskytnout nebo se mu může poskytnout snížené kapesné
- 3) V případě, že zaměstnanec stráví při pracovní cestě na cestě do místa výkonu práce anebo zpět více než 8 hodin, může mu být poskytnuta hodinová náhrada ve výši odpovídající stanovenému měsíčnímu výdělků za dobu strávenou na cestě, maximálně však do výše 12 hodin. V případě doby strávené na cestě, která nezasahuje do stanovené pracovní doby, včetně dnů pracovního klidu a státních svátků, kratší než 8 hodin, se tato náhrada poskytuje pouze v předem stanovených případech (práce na zakázkách). Ustanovení tohoto odstavce se netýká zaměstnanců, u kterých je mzda sjednána v dohodě o mzdě již s přihlédnutím k předpokládanému objemu práce přesčas.)

§ 38

Pohledávky za zaměstnancem

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) – e) zákoníku práce se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem po dobu, po kterou bude veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdéle však po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec po výzvě zaměstnavatele svůj závazek písemně uznal formou požadovanou občanskoprávními předpisy a pokud nedošlo k jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ulehčení však neplatí, pokud jde o pohledávku, kterou zaměstnanec způsobil porušením obecných právních předpisů či závazných vnitřních předpisů zaměstnavatele.

§ 39

Jednorázové odškodnění

- 1) Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší pozůstalému manželovi – manželce (druhovi – družce) a nezaopatřenému dítěti jednorázové odškodnění, a to každému ve výši **300.000 Kč**. Rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem ve společné domácnosti, jednorázové odškodnění v úhrnné výši 300.000 Kč.
- 2) V případě úmrtí zaměstnance **z jiných důvodů** než je uvedeno v odst. 1, který nepobíral důchod, náleží rodině zemřelého (manžel, manželka, druh, družka, děti a rodiče žijící ke dni úmrtí ve společné domácnosti se zemřelým) finanční výpomoc ze sociálních nákladů. Výpomoc zaměstnavatel poskytuje na základě posouzení sociální potřeby pozůstalých a po projednání s odborovou organizací.

§ 40

Dar na sociální či odborovou činnost a ostatní sociální náklady

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat příslušné ZO a DV prostředky na sociální oblast celkově minimálně ve **stejně výši** jako v roce 2016, nejméně však **1.000,- Kč** na zaměstnance. Pravidla, rozpočty a čerpání jsou sjednány v rámci působnosti jednotlivých odborových organizací. Část těchto nákladů může být čerpána formou „Cafeterie“ (nabídky benefitů). Postup zavádění, výše nákladů zahrnutých v této formě a podmínky čerpání mohou být pro rok 2017 sjednány na jednotlivých lokalitách individuálně.

§ 41

Penzijní připojištění

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Příspěvek se poskytuje všem zaměstnancům, kteří mají k uvedenému datu uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění a sami si přispívají minimální částkou 100,- Kč/měsíc. Způsob, podmínky a pravidla poskytování příspěvku se řídí interními předpisy. Zaměstnavatel má právo ověřit si u svého zaměstnance plnění stanovených podmínek, tj. vyžádat si od zaměstnance předložení výpisu z účtu za uplynulý účetní rok, ze kterého bude zřejmé plnění základních podmínek jako je platba minimální měsíční částky zaměstnancem.

HLAVA VI

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 42

Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s příslušným odborovým orgánem zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a bude usilovat o to, aby jednotlivé dílčí nároky odškodnění byly vyřizovány tak, jak bude známa jejich výše a ne po vyčíslení celkové škody (týká se zejména úrazů s pracovní neschopností delší než dva měsíce).
- Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s příslušným odborovým orgánem sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo jeho pozůstalým do třiceti dnů ode dne úrazového děje, nebo oznámení nemoci z povolání. U pracovních úrazů, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, pak do třiceti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl. V případě, že je pracovní úraz šetřen též policií, je lhůta pro předmětné sdělení zaměstnavatele do 21 dnů od ukončení šetření. V odůvodněných případech lze po projednání s odborovou organizací tuto lhůtu prodloužit.

§ 43

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům:

- a) přešetřovat všechny oblasti BOZP; k tomuto účelu jim umožní, aby v dohodě s ním přizvaly externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí a v opodstatněných případech uhradí náklady s tím spojené,
- b) účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

§ 44

Hlášení těžkých, smrtelných a hromadných pracovních úrazů

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném, těžkém nebo hromadném pracovním úrazu byl úraz ihned ohlášen metodickému pracovišti OS KOVO příslušného regionu a aby zápisy o výsledku zjištění příčin byly zasílány tamtéž.

§ 45

Hodnocení stavu BOZP a životního prostředí

Zaměstnavatel provede minimálně 1x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP a životního prostředí, tj. kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. Výsledky tohoto vyhodnocení musí být projednány s příslušným odborovým orgánem. Se závěry vyhodnocení budou zaměstnanci seznámeni vhodnou formou (např. v závodním časopisu, rozhlasu, formou letáků apod.).

HLAVA VII PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

§ 46

Smluvní strany kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení společně.

§ 47

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem, a to nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat tyto nároky prostřednictvím příslušného soudu.

§ 48

Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

HLAVA VIII ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 49

Výklad pravidel

Obecné zásady, názvosloví a výklad pravidel v oblasti pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti jsou u zaměstnavatele udržovány jako vnitřní předpis divize či lokality.

§ 50

Smluvní strany se dohodly, že v případě neplnění závazků této kolektivní smlouvy, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru, se budou vzájemně informovat bez zbytečného odkladu.

§ 51

Smluvní strany se dohodly, že v případě změn v zákonech a vyhláškách souvisejících s pracovněprávními vztahy nebo změn v kolektivní smlouvě vyššího stupně, které mění nebo vkládají některá ustanovení této kolektivní smlouvy, budou vyvolána jednání i o příslušných souvisejících ustanoveních.

V Praze dne 9.12.2016

Za zaměstnavatele

Za radu sdružení ZO

T. Vainio

J. Bohdan

P. Hejhal

J. Vašíčková

J. Kopecký

J. Smilek

L. Dort

Příloha č. 1

ke Kolektivní smlouvě ABB uzavřené mezi ABB s.r.o. a Sdružením ZO OS KOVO

Zkratka použita v KS	Zkratka dříve používaná	Název organizační jednotky	Příslušný BAU/BUU manager	Lokalita s počtem zaměstnanců nad 5*)	Příslušná ZO	pozn.
EPMV	PPMV	LBU EPMV	Jiří Potěšil	Brno - Víděňská 117	ZO E.JF	
PGHV	PPHV	High Voltage	Karel Endlicher	Brno - Slatina	ZO E.JF	
SEM	SEM (PGGS)	Polovodiče (PGGI)	Mojmír Balous	Praha 4 - Novodvorská 1768/138A	ZO E.JF	
PGGA	PS	Grid Automation	Pavel Mik	Praha 4 - Novodvorská 1768/138A Trutnov - Průmyslová 137	ZO Praha SEM ZO Trutnov	
M&S PG	FES	Marketing & Sales PG divize	Pavel Nosek	Praha 4 - Novodvorská 1768/138A Ostrava - 28. října 3348/65	ZO Trutnov ZO Trutnov	
EPBP-J	EPBP	Elektrotechnické výrobky (EPJ)	Petr Kovář	Trutnov - Průmyslová 137; Praha - Vyskočilova 1561/4a	ZO Trutnov	
EPPC, EPBP-B	EP Brno	EPPC, EPBP-Brno	Miroslav Novák	Jablonec nad Nisou - Resslova 3	ZO Jablonec	
EPES	EP Brno	EPES	Jan Menšík	Brno - Heršpická 13	ZO E.JF	
M&S EP	LSO Brno	Marketing & Sales EP divize (EP Local Sales Organization)	Tanja Vainio	Brno - Heršpická 13	ZO E.JF	
DMDR	APD	Pohony	Petr Šimáček	Brno - Víděňská 117 Jablonec nad Nisou - Resslova 3	ZO E.JF	
DMMG-S	APS	Service Ostrava	Piotr Waleciak	Praha - Vyskočilova 1561/4a Ostrava - 28. října 3348/65	ZO Jablonec ZO Jablonec	
PACP	PA	PACP	Martin Červinka	Ostrava - 28. října 3348/65	ZO Ostrava	
PASU	PA	OPC	Anders Kornblad	Praha - Štětškova 1638/18	ZO Jablonec	
PAPG	PS	Power Generation	Zdeněk Vávra	Ostrava - 28. října 3348/65 Brno - Skrobářská 602/1; Praha - Novodvorská 1768/138a; Plzeň - Poděbradova 2842/1	ZO Jablonec ZO E.JF	
DMRO	RO	Robotics	Vítězslav Lukáš	Praha - Vyskočilova 1561/4a	ZO Jablonec	
GRRC	RO	Robotics	Radomír Nováček	Ostrava - K Zývu 929	ZO Ostrava	
ZCCO	ZCCO	Zemské vedení	Tanja Vainio	Ostrava - K Zývu 929 Praha - Vyskočilova 1561/4a Brno - Víděňská 117	ZO Ostrava ZO Jablonec ZO E.JF	

*) u počtu zaměstnanců pod 5 v lokalitě - zajišťuje kontakt se zaměstnanci odb. organizace, která je partnerem divize zaměstnavatele