V souladu se zákoníkem práce v platném znění, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v zájmu předcházení sociálnímu napětí a dosažení sociálního smíru a s vědomím závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně, smluvní strany

MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o.
zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze oddíl C vložka 83051
Jeremiášova 7/1249
IČO: 26450691
zastoupená jednateli:
panem: Guillaume Chêne, Josef Fidler, Jan Žák, Simon Zuckschwerdt, Pieter Verstraete
dále jen „zaměstnavatel"

a

Základní odborové organizace Odborového svazu pracovníků obchodu

Základní odborová organizace OSPO MAKRO ČR s.r.o.
Velká Bystřice
IČO: 70966613

Základní organizace MAKRO ČR
Ostrava, Hrabová, Místecká 755/280
IČO: 71208003

ZO Odborový svaz pracovníků obchodu závodní výbor MAKRO CASH CARRY ČR s.r.o.
Zlín, Malenovice, Tř. 3.května 1198
IČO: 75046091

Základní odborová organizace Odborového svazu pracovníků obchodu MAKRO Cash and Carry ČR spol. s r.o.
Ústí nad Labem-město, Ústí nad Labem-centrum, Žižkova 3363/78
IČO: 75086379

Odborový svaz pracovníků obchodu MAKRO CASH & CARRY s.r.o. ČR základní odborová organizace
Hrdějovice 396
IČO: 72023104

Základní odborová organizace OSPO MAKRO CASH & CARRY s.r.o.
Karlovy Vary, Obchodní 33
IČO: 22879901

Odborový svaz pracovníků obchodu je registrován Ministerstvem vnitra ČR čj VSP/1.2257/90-E

dále jen „odborové organizace"

uzavírají tuto

K o l e k t i v n í s m l o u v u

na období od 1. července 2015 do 30. června 2018

I. Obecná ustanovení

1)

Odborová organizace je zástupcem zaměstnanců u zaměstnavatele.

V souladu s ustanovením § 286 odst. (1) zákoníku práce (dále jen ZP) v platném znění se touto smlouvou v zaměstnavatelské organizaci, kde vedle sebe působí více odborových organizací, pro případy týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovými organizacemi, sjednává plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím.

2)

Tato kolektivní smlouva

a) stanoví a upravuje dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců;
b) stanoví a upravuje mzdové a ostatní pracovněprávní nároky zaměstnanců.
c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran.

3)

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance se sjednaným druhem práce pracovní smlouvou v pracovněprávním vztahu.

4)

Novým zaměstnancům vznikají nároky z této kolektivní smlouvy dnem vzniku jejich pracovněprávního vztahu, pokud dále není v této smlouvě stanoveno jinak.

Je-li ve smlouvě některé ze smluvních stran uložena povinnost nebo smluvní stranou přijat závazek projednání, pak se pro účely této smlouvy projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi za účelem dosažení shody.

II. Práva a povinnosti smluvních stran

Smluvní strany smlouvy mají shodný zájem na odborném a efektivním řízení a organizaci práce stejně jako na spokojenosti všech členů pracovního kolektivu vyplývající ze spravedlivého ocenění jejich práce v příznivých pracovních a životních podmínkách a proto se zavazují respektovat a dodržovat následující ujednání.

1)

Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Rozpory, vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.

2)

Zaměstnavatel je povinen informovat zástupce odborových organizací a projednat s nimi záležitosti vymezené nejméně rozsahem § 287 zákoníku práce. Informace v rozsahu §287 zákoníku práce poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím dvakrát ročně nejpozději do měsíce od zaslání specifikace žádosti odborovou organizací zaměstnavateli. Odborové organizace jsou povinny v rozsahu zákonných požadavků seznámit zaměstnance s informacemi a výsledkem projednání, které odborové organizace získaly v souvislosti s plněním této kolektivní smlouvy nebo ze zákona. Zaměstnavatel k informování poskytne součinnost.

3)

Odborové organizace mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání výlučně za podmínek stanovených zákoníkem práce a dalšími zákony. Před zahájením kolektivního vyjednávání sdělí každá příslušná odborová organizace jméno svého zástupce, který ji bude při tomto vyjednávání zastupovat.

4)

Smluvní strany se zavazují vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, tedy zaměstnavatele a odborových organizací, které jsou zástupci všech zaměstnanců ve smyslu § 276 ZP v platném znění a včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace.

5)

Pověření zástupci zaměstnavatele a odborových organizací se budou setkávat nejméně čtyřikrát ročně zejména za účelem projednání mzdových a ostatních podmínek zaměstnanců na další rok; zaměstnavatel pozve zástupce odborových organizací na jednání vedení společnosti, bude-li vedení společnosti řešit problematiku zaměstnanosti nebo významné organizační změny u zaměstnavatele (např. ve smyslu § 62 ZP) a odborové organizace budou zvát zástupce zaměstnavatele na jednání výboru odborových organizací a své členské schůze.

6)

Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců smluvních stran, poskytnou si smluvní strany potřebné informace včas, nejméně 7 dnů před jednáním.

7)

Smluvní strany se zavazují vyhodnotit plnění této kolektivní smlouvy ke konci měsíce března 2018 a na podkladě tohoto vyhodnocení zahájit vyjednávání o dodatku nebo kolektivní smlouvě na příští období.

A) Zaměstnavatel se dále zavazuje:

1)

Nepostihovat jakýmkoli způsobem nebo jakkoli znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, vyplývajících z pracovněprávních předpisů a této kolektivní smlouvy.

2)

Poskytnout odborovým organizacím podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jejich nezbytnou pracovní a schůzovní činnost. Ve smyslu § 277 zákoníku práce poskytne zaměstnavatel členům závodního výboru přístup k počítači. V závislosti na provozních možnostech zaměstnavatele zapůjčovat přiměřenou místnost s nezbytným technickým vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a na potřebné podklady.

3)

Provádět výběr členských příspěvků formou srážky ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali písemný souhlas a zároveň předávat měsíční přehled o provedených srážkách určenému zástupci odborové organizace; finanční prostředky převádět na účet příslušné odborové organizace.

4)

Poskytnout odborovým organizacím prostor formou nástěnky na všech provozních jednotkách

zaměstnavatele pro informování spoluzaměstnanců a členů odborů o činnosti, obsahu a výsledcích jednání zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem. Tato povinnost je odborovým organizacím dána § 276 odst. 5 zákoníku práce.

5)

Seznámit s kolektivní smlouvou a jejími přílohami všechny nově nastupující zaměstnance.

6)

Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.

7)

Evropská Rada zaměstnanců

a) Smluvní strany konstatují, že v rámci Zaměstnavatele je ustavena Evropská Rada zaměstnanců (dále jen ERZ)

Předmětem tohoto ujednání je sjednání a konkretizace podmínek výkonu funkce zástupce v ERZ ve smyslu ustanovení §288 až §299 zákoníku práce.

b) Zaměstnavatel je povinen zástupci zaměstnanců v ERZ vytvořit na svůj náklad podmínky k výkonu funkce po celou dobu funkčního období. Jedná se zejména o tyto náklady:
- náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu účasti na jednáních ERZ (jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance),
- prokazatelné cestovní náklady vzniklé v souvislosti s výkonem funkce zástupce v ERZ (cestovné, ubytování, stravné),
- náklady na tlumočení
- náklady na poskytnutí potřebných podkladů pro jednání ERZ
- náklady související s informováním spoluzaměstnanců zástupce v ERZ o jednáních ERZ a výstupech z těchto jednání (pro tyto účely zejména poskytnutí telefonu, počítače, elektronické pošty, faxu apod.)

c) Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zástupci v ERZ šíření informací o činnosti ERZ mezi zaměstnanci Zaměstnavatele prostředky obvyklými pro šíření informací u Zaměstnavatele, např. umístění zápisů z jednání ERZ na intranetu Zaměstnavatele, podnikovou nástěnku apod.

8)

Zaměstnavatel poskytne základním odborovým organizacím jedenkrát ročně peněžní dar ve výši 24000Kč. Tato finanční částka bude převedena na účet určených odborovým organizacím nejpozději k 28.8. příslušného roku. Odborová organizace sdělí zaměstnavateli čísla účtu.

B) Odborové organizace se dále zavazují:

1)

Průběžně informovat zaměstnavatele o výsledku svých jednání týkajících se zájmů zaměstnavatele i zájmů zaměstnanců, popř. o svých iniciativách v tomto směru.

2)

Zajistit, aby členové výboru odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli nebo dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce ve smyslu

§ 276 odst. 3 ZP, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

3)

Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků.

4)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §61 Zákoníku práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od obdržení návrhu na skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna. Tím není dotčena lhůta 15-ti dnů k případnému předchozímu souhlasu se skončením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace.

5)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §61 Zákoníku práce nejpozději do 5 kalendářních dnů od obdržení návrhu na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna. Tím není dotčena lhůta 15i dnů k případnému předchozímu souhlasu se skončením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace.

6)

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit se ve smyslu znění §263 odst. 3 Zákoníku práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od obdržení návrhu Uznání závazku k náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a současně Dohody o srážkách ze mzdy. Neobdrží-li zaměstnavatel do této lhůty vyjádření od odborové organizace, mají obě strany za to, že podmínka projednání byla splněna.

7)

Pro potřeby výše uvedené komunikace si obě strany sjednávají způsob mailové korespondence/elektronické pošty směřované v případě místní odborové organizace na předsedu příslušné odborové organizace respektive na předsedu k tomuto účelu pověřené odborové organizace velkobochodního střediska MAKRO Ostrava v případech, kdy na provozní jednotce nepůsobí odborová organizace.

8)

Nerozšiřovat informace a materiály společnosti, dříve, než-li byla problematika projednána se zaměstnavatelem.

III. Pracovněprávní vztahy

1)

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

2)

Zaměstnavatel uzavře nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemně pracovní smlouvu. K datu vzniku pracovního poměru sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem definované místo výkonu práce, druh sjednané práce a výši základní mzdy, vyplývající z této kolektivní smlouvy.

3)

Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměry se zaměstnanci sjednává zaměstnavatel na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 zákoníku práce.

4)

Pracovní doba a přestávky v práci

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hod. týdně a rozvrhuje se tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin. Zaměstnavatel zpracuje takový harmonogram pracovních směn, aby každý zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.
Na pracovištích zaměstnavatele, kde rovnoměrnému rozvržení pracovní doby brání povaha práce nebo podmínky provozu, zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně maximálně na období 52 kalendářních týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas odpovídala stanovené týdenní pracovní době. Pro zaměstnance se sjednaným druhem práce Řidič platí vyrovnávací období 26 týdnů. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh měsíční pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Do pracovní doby nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech, které zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům v délce nejméně 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Mladistvým zaměstnancům bude tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyřech a půl hodinách. Smluvní strany se dohodly, že druhá přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut musí být zaměstnanci poskytnuta nejdéle po celkem 10 odpracovaných hodinách (počítáno bez přestávek). Bezpečnostní přestávka u zaměstnanců se sjednaným druhem práce „Řidič" s řidičským oprávněním skupiny C je součástí pracovní doby.

U zaměstnanců s dvousměnným, třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem je obvyklý začátek pracovního týdne ranní směna v pondělí a obvyklý konec pracovního týdne je noční směna v neděli. Příplatek za práci ve svátek tedy náleží za každou odpracovanou hodinu na směně, jejíž začátek připadl na státní svátek.
Ostatní náležitosti plánování směn se řídí zákoníkem práce a interním předpisem Pravidla plánování směn.

5)

Dovolená

Dovolená činí 4 týdny. Za každý celý odpracovaný kalendářní rok se od kalendářního roku následujícího zvyšuje nárok na dovolenou o jeden den až do celkové výše 5 týdnů dovolené za kalendářní rok (4 týdny řádné dovolené dle zákoníku práce a 1 týden dovolené nad rámec zákoníku práce).

- Nárok na první den dovolené nad rámec zákoníku práce v následujícím kalendářním roce vznikne, pokud zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru nejpozději 1.7. předcházejícího kalendářního roku a současně v tomto předchozím kalendářním roce odpracoval alespoň 85% sjednané pracovní doby.
- V následujících kalendářních letech vzniká postupný nárok na druhý, třetí, čtvrtý a pátý den dovolené nad rámec zákoníku práce, o další jeden den za každý další kalendářní rok,

pokud vždy v celém předchozím kalendářním roce zaměstnanec odpracoval alespoň 80% sjednané pracovní doby.

6)

Překážky v práci

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno **s náhradou mzdy v těchto případech nad rozsah zákonného nároku:**

- jeden den pracovního volna s náhradou mzdy v případě narození vlastního dítěte zaměstnance
- dva dny pracovního volna s náhradou mzdy v případě darování kostní dřeně
- devět dnů placeného volna za účelem doprovodu zdravotně postiženého dítěte zaměstnance do sociálního zařízení nebo školy
- při úmrtí manžela (manželky), registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci 2 dny volna (celkem 4 dny volna včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku
- při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci jeden den volna (celkem 2 dny volna včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

7)

Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby pracovní pohotovosti. Způsob evidence řeší vnitřní předpis zaměstnavatele.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, stejnopisy na náklady zaměstnavatele

8)

Další pracovněprávní záležitosti

8.1 Osobní očista zaměstnanců

Pro osobní očistu zaměstnanců, pracujících ve funkcích Asistent prodeje - oddělení ryb se započítává do pracovní doby 10 minut v každé odpracované směně.

8.2 Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin ročně pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, s výjimkou 26 týdnů vyrovnávacího období zaměstnanců se sjednaným druhem práce „Řidič" s požadovaným řidičským oprávněním skupiny C, se začátkem vyrovnávacího období od 1.3.. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

8.3 Uvolněná místa v rámci firmy
Uvolněná místa v rámci zaměstnavatele se budou přednostně obsazovat a nabízet zaměstnancům, kteří o ně projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce splňují kvalifikační, morální a osobní předpoklady, popř. kteří chtějí nebo mohou být pro takové místo rekvalifikováni a úspěšně absolvují výběrové řízení.

8.4 Hromadné propouštění

Bude-li muset zaměstnavatel ze zákona stanovených důvodů hromadně propouštět zaměstnance, bude o tomto záměru písemně informovat odborové organizace nejpozději 30 dnů předem a projednávat s ní možnost převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci či převedení na jiné pracoviště zaměstnavatele a projednat jiná možná opatření k předejití nebo omezení hromadného propouštění. V případě hromadného propouštění náleží zaměstnanci odstupné ve výši 4 násobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na délku trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může přiznat zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru dle §52 c) nebo dohodou z důvodů §52 c) zákoníku práce další násobky odstupného nad rámec zákona.

IV. Mzdy a jejich složky

1)
Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance mzdou a bonusy podle vnitřního Mzdového předpisu, který není součástí této kolektivní smlouvy a podle níže uvedených pravidel a podmínek.

Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance velkoobchodních středisek zařazených do Hay Grade 8 až Hay Grade 12 základní sjednanou měsíční mzdou ve výši nejméně:

Hay Grade 8	11 000 Kč
Hay Grade 9	12 000 Kč
Hay Grade 10	13 000 Kč
Hay Grade 11	15 500 Kč
Hay Grade 12	17 700 Kč

Zaměstnavatel se současně může se zaměstnancem dohodnout na vyšší mzdě v závislosti na splnění následujících kritérií:
- délka praxe ve velkoobchodě/maloobchodě;
- délka odborné praxe na obdobné pozici;
- náročnost a odlišnost pracovních podmínek v rámci oddělení provozovny (chlad, zápach …);
- časová flexibilita v rámci směn (třísměnný/dvousměnný/jednosměnný úvazek), víkendy;
- ochota v případě naléhavé provozní potřeby pracovat na pokladnách jako Pokladní;
- praxe s řízením vysokozdvižného vozíku;
- úroveň zkušenosti práce na PC;
- ekonomická situace příslušné provozovny zejména s ohledem na plánované a dosažené výsledky
- produktivita práce příslušné provozovny či oddělení.

Ostatní zaměstnanci jsou odměňováni smluvní mzdou.

2)
Podmínky nárokovatelnosti bonusů

Vznik nároku na zaměstnanecké bonusy, které jsou definovány vnitřním Mzdovým předpisem či jiným vnitřním prováděcím pokynem, je stanoven následovně:

- u bonusových systémů, které jsou definovány vnitřním Mzdovým předpisem, vzniká zaměstnanci nárok na bonus splněním kritérií stanovených v Mzdovém předpise;

- u bonusových systémů, které jsou stanoveny interním prováděcím pokynem, vzniká zaměstnanci nárok na bonus okamžikem splnění kritérií stanovených takovýmto prováděcím pokynem.

Bonus náleží zaměstnanci po zkušební době pouze za skutečně odpracované dny, za které se považuje i čerpání náhradního volna za práci přesčas. Zaměstnanec má nárok na bonus i v případě ukončení pracovního poměru v průběhu rozhodného období či před výplatou bonusu s výjimkou vybraných případů ukončení pracovního poměru – z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků či z důvodu, že zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem či zvlášť hrubým způsobem či v případě ukončení pracovního poměru před koncem kalendářního měsíce (s výjimkou důvodů dle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce) či v případě ujednání, kdy přítomnost zaměstnance na pracovišti není vyžadována), jestliže splnil stanovené podmínky s tím, že tento bonus může být zaměstnavatelem krácen v závislosti na počtu skutečně odpracovaných dní.

Zaměstnanci vzniká nárok na bonus pouze v případě, že v období rozhodném pro vznik nároku na bonus neporušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem či zvlášť hrubým způsobem a byl na toto zaměstnanec písemně zaměstnavatelem upozorněn či neobdržel písemné napomenutí za neuspokojivé pracovní výsledky. V shora uvedených případech nenáleží zaměstnanci bonus za období maximálně dvou po sobě následujících kalendářních měsíců.

Za rozhodné období pro vznik nároku na bonus se považuje u měsíčních bonusů příslušný měsíc, u čtvrtletních bonusů je rozhodné příslušné tříměsíční období a u ročních bonusů je rozhodné příslušné dvanáctiměsíční období.

Roční bonus je vyplacen zaměstnanci, jehož pracovní poměr v příslušném finančním roku trval alespoň tři měsíce a současně aktivně pracoval alespoň po dobu alespoň tří měsíců na pozici, k níž se roční bonus vztahuje.

Poměrná část bonusu za předcházející kalendářní rok je vyplacena zaměstnanci na mateřské dovolené/rodičovské dovolené/v dočasné pracovní neschopnosti/na neplaceném volnu, pokud zaměstnanec odpracoval alespoň 3 měsíců.

Pokud zaměstnanec způsobil zaměstnavateli finanční či jinou ekonomickou škodu, zaměstnavatel může zaměstnanci nepřiznat vyplacení bonusu, čímž není dotčeno případné vymáhání náhrady škody.

Bonus je poměrně krácený počtem zameškaných dní z důvodu nemoci/OČR/mateřské dovolené/rodičovské dovolené/neplaceného volna a dalších překážek na straně zaměstnance, které se nepovažují za výkon práce.

Při změně pozice nebo změně bonusových center rozhoduje nadřízený Head of nebo Store Manager o finálním bonusovém schématu za finanční rok. Pokud zaměstnanec změnil v průběhu finančního roku pracovní pozici a na původní či nové pozici pracoval 3 měsíce či méně, platí zpravidla pro zaměstnance pouze bonusové schéma pro pozici časově převládající ve finančním roce.

3)
Možnost poskytnutí bonusu jinou formou

Smluvní strany se dohodly, že veškeré bonusy definované vnitřním Mzdovým předpisem či interním prováděcím pokynem lze na žádost zaměstnance poskytnout tomuto zaměstnanci:

- příspěvkem na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) se státním příspěvkem, příspěvkem na doplňkové penzijní spoření, příspěvkem na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění a příspěvkem na soukromé životní pojištění (maximálně v hodnotě, ve které jsou dle platné legislativy osvobozeny od daně z příjmů u zaměstnance a od odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění),
- nepeněžním plněním na sport/kulturu/dovolenou/zdraví (maximálně v hodnotě, ve které jsou dle platné legislativy osvobozeny od daně z příjmů u zaměstnance a od odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění).

Zaměstnanec je oprávněn požádat zaměstnavatele o výše uvedené v dostatečném předstihu před uzávěrkou výpočtu bonusů.

Poskytnutí bonusu ve výše uvedené formě bude provedeno v termínech pro výplatu bonusů dle interního prováděcího pokynu.

4)
Splatnost mzdy
Mzda je vyplácena pozadu za uplynulé měsíční období, nejpozději do 15. dne následujícího kalendářního měsíce.

5)
Roční zvýšení mezd
Zaměstnavatel se zavazuje s účinností od 1.7.2015 zvýšit měsíční sjednanou základní mzdu zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl před 1.4.2015 a zaměstnancům , u nichž nedošlo od 1.1.2015 do 30.6.2015 k navýšení mzdy, následovně:

- zaměstnanci se sjednaným druhem práce zařazeným do Hay Grade 8 = 3,5% zvýšení mzdy v průměru v závislosti na hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu;
- zaměstnanci se sjednaným druhem práce zařazeným do Hay Grade 9 = 3% zvýšení mzdy v průměru v závislosti na hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu;
- zaměstnanci se sjednaným druhem práce zařazeným do Hay Grade 10 = 2,5% zvýšení mzdy v průměru v závislosti na hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu;
- zaměstnanci se sjednaným druhem práce zařazeným do Hay Grade 11 nebo do Hay Grade 12 = 2% zvýšení mzdy v průměru v závislosti na hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu;
- zaměstnanci se sjednaným druhem práce zařazeným do Hay Grade 13 a výše a zaměstnanci centrály společnosti = 1,5% zvýšení mzdy v průměru v závislosti na hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu.

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělit veškeré přidělené prostředky pro navýšení mezd v jednotlivých velkoobchodních střediscích podle jednotlivých Hay Grades podle výsledků pracovních hodnocení bez ohledu na dosaženou výši základní sjednané hrubé měsíční mzdy.
Zaměstnavatel umožní zástupcům odborových organizací seznámit se s % distribucí zvýšení mezd zaměstnanců zařazených do Hay Grade 8 až 12 při dodržení zásady ochrany osobních údajů.

Zaměstnavatel se zavazuje předem projednat podmínky ročního zvýšení mezd se zástupci odborové organizace od 1.7.2016 a od 1.7.2017, nedohodnou-li se smluvní strany jinak. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o podmínkách ročního zvýšení mezd v roce 2016 nejpozději v listopadu 2015 a o podmínkách ročního zvýšení mezd v roce 2017 nejpozději v listopadu 2016.

6)

Odměna za pracovní výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům se sjednanou pracovní smlouvu u příležitosti pracovního jubilea za odpracované roky (nepočítaje v to dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, neplacené volno, neomluvenou absenci) odměnu za pracovní výročí ve výši:

5 000Kč po 5 odpracovaných letech
10 000Kč po 10 odpracovaných letech
15 000Kč po 15 odpracovaných letech
20 000Kč po 20 odpracovaných letech

a dále zaměstnavatel poskytne těmto zaměstnancům odměnu při prvém odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu ve výši 6 000Kč,
nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné formě kompenzace.
Zaměstnavatel vyplatí stávajícím zaměstnancům, kteří splnili podmínky pro výplatu shora uvedených odměn v období od 1.1.2015 do 30.6.2015 ve mzdě za červenec 2015.

7)

Odměna při odchodu do invalidního/starobního důchodu

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci při odchodu do invalidního/starobního důchodu odměnu ve výši:

- 0,5x násobek sjednané měsíční mzdy buď formou příspěvku na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) nebo formou mimořádné odměny v případě ukončení pracovního poměru dohodou k řádnému termínu odchodu zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než 5 let;
- 1x násobek sjednané měsíční mzdy buď formou příspěvku na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) nebo formou mimořádné odměny v případě ukončení pracovního poměru dohodou k řádnému termínu odchodu zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval u zaměstnavatele více než 5 let a méně než 10let;
- 1,5x násobek sjednané měsíční mzdy buď formou příspěvku na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) nebo formou mimořádné odměny v případě ukončení pracovního poměru dohodou k řádnému termínu odchodu zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval u zaměstnavatele více než 10 let a méně než 15let;
- 2x násobek sjednané měsíční mzdy buď formou příspěvku na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) nebo formou mimořádné odměny v případě ukončení pracovního poměru dohodou k řádnému termínu odchodu zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval u zaměstnavatele více než 15let.

8)

Odměna pro zaměstnance se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2)

V případě spolehlivého výkonu v podobě nízkých pokladních rozdílů za kalendářní rok vyplatí zaměstnavatel příslušným zaměstnanců se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) jako určitou kompenzaci za náročnost zpracování objemu peněz při realizaci plateb zákazníků a za riziko spojené s odpovědností za vzniklé pokladní rozdíly - mimořádnou roční odměnu následovně:
Součet evidovaných pokladních rozdílů za kalendářní rok u zaměstnance se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) bude v rozmezí 0 – 200Kč = roční odměna ve výši 2000 Kč.

Součet evidovaných pokladních rozdílů za kalendářní rok u zaměstnance se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) bude v rozmezí 201 – 1000Kč = roční odměna ve výši 1000Kč.

9)

Příplatek pro "Key users"

„Key users"jsou zaměstnanci storu, kteří jsou vyškoleni k zajišťování základních IT potřeb storu a tyto potřeby aktivně zajišťují, za což je jim přiznán osobní příplatek k jejich základní mzdě ve výši 500 Kč měsíčně.

10)

Odměna za dárcovství krve a jiných krevních složek

Zaměstnavatel aktivním způsobem podporuje bezplatné dárcovství krve vyplácením zvláštní odměny za těchto podmínek a ve stanovené výši:

- Pro výpočet odměny se započítávají veškeré odběry krve, které zaměstnanec uskutečnil od svých 18 let, tedy i za dobu, kdy ještě nebyl v pracovním poměru u zaměstnavatele.
- Výplata odměny za provedené odběry je prováděna při dovršení dále stanoveného počtů odběru v následující výši:

- při dovršení 10 odběru 1 000 Kč
- při dovršení 20 odběru 2 000 Kč
- při dovršení 40 odběru 5 000 Kč
- za každých dalších uskutečněných 10 odběrů 1 500 Kč.

- Při prvém výpočtu odměny za více uskutečněných odběrů se výpočet provádí kumulativně, tzn. že např. za prvně nárokovaných 40 odběrů náleží odměna 8 000 Kč.
- Odměnu lze přiznat zaměstnancům až po zkušební době..
- Pro přiznání nároku na odměnu postačuje při uplatnění prvého nároku i provizorní doklad o odběrech uskutečněných v minulosti. Nemůže-li se dárce krve prokázat Jánského plaketou, může být uznáno i potvrzení zdravotního zařízení o uskutečněných odběrech bez přesných časových údajů. Při dalším uplatnění je již požadována řádně doložená evidence o provedených odběrech (Jánského plaketou nebo jiným oficiálním dokladem).

11)

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

12)

Příplatek za práci v noci

Noční prací je práce vykonávaná mezi 22 hod. a 6 hod.. Dosažená mzda a příplatek ve výši 12Kč za každou v noci odpracovanou hodinu přísluší každému zaměstnanci.

13)

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

14)

Příplatek za práci ve státní svátek

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši 125% průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna. Primárně tedy náleží zaměstnanci dle zákoníku práce náhradní volno a pouze v případě oboustranné dohody lze poskytnout zaměstnanci příplatek místo náhradního volna.

15)

Příplatek za práci v oddělení čerstvých potravin

Přestože pracovní podmínky v oddělení čerstvých potravin na velkoobchodních střediskách nemají charakter ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí, bylo dohodnuto poskytovat za práci v oddělení masa, ryb a mražených potravin motivační měsíční příplatek ve výši 2 000 Kč za celý odpracovaný fond měsíční pracovní doby či poměrnou část za odpracované hodiny z fondu měsíční pracovní doby.

Zaměstnanci pracující pravidelně v oddělení mléčných výrobků, ovoce a zeleniny mají nárok na motivační měsíční příplatek za pracovní podmínky ve výši 1 000 Kč za celý odpracovaný fond měsíční pracovní doby či poměrnou část za odpracované hodiny z fondu měsíční pracovní doby. Motivační příplatek za práci v odd. čerstvých potravin náleží zaměstnancům výše uvedených oddělení zařazených do Hay Gradu 8 až 12.

16)

Příplatek za práci v oddělení distribuce

Přestože pracovní podmínky v oddělení čerstvých potravin na velkoobchodních střediskách nemají charakter ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí, zaměstnavatel poskytuje za práci v oddělení distribuce motivační měsíční příplatek za pracovní podmínky ve výši 2 000 Kč za celý odpracovaný fond měsíční pracovní doby či poměrnou část za odpracované hodiny z fondu měsíční pracovní doby. Motivační příplatek za práci v odd. distribuce náleží zaměstnancům zařazených do Hay Gradu 8 až 12.

17)

Příplatek za práci zaměstnancům na pozici Recepční

Poskytování měsíčního příplatku zaměstnancům na pozici Recepční v hodnotě 1 000Kč, respektive poměrnou část za počet směn odpracovaných v měsíci na zákaznických reklamacích jako kompenzaci stresového zatížení.

18)

Přehled pracovních pozic (druhů sjednané práce) velkoobchodních středisek zaměstnavatele a jejich zařazení do Hay Grade:

Hay Grade	Pracovní pozice
19	Ředitel velkoobchodního střediska
18	
17	Manažer obchodního týmu Manažer obchodního týmu distribuce Manažer obchodního týmu SCO Vedoucí úseku Manažer distribuce Obchodní manažer pro klíčové zákazníky DRIVE IN Manager Management trainee
16	Technický a bezpečnostní manažer
15	Vedoucí oddělení - pokladny a recepce Obchodní zástupce - ryby Trader Specialist Vedoucí noční směny
14	Vedoucí prodejního oddělení Vedoucí zákaznického pultu Sommelier Obchodní zástupce - distribuce Obchodní zástupce Personalista Senior Personalista & HR Specialist Koordinátor distribuce Vedoucí prodejního oddělení v zácviku
13	Personalista Finanční specialista Zákaznický poradce Zákaznický poradce Zákaznický poradce Specialista prodejních cen
12 11	Vedoucí směny-pokladny a recepce Vedoucí směny-příjem zboží/ logistika Vedoucí skladu distribuce Asistent prodeje - služby zákazníkům Vedoucí směny Řidič Řidič + Asistent distribuce 1
10	Řidič VZV Dekoratér Pokladní 2 Recepční 2 Administrátor distribuce Asistent prodeje - DRIVE IN Skladový operátor 2 Asistent distribuce 2 Asistent prodeje 3
9	Administrativní pracovník logistiky Skladový operátor 1 Pokladní Recepční Asistent prodeje 2 Asistent distribuce – příjem zboží Asistent distribuce 1
8	Asistent prodeje 1

V. Péče o zaměstnance

1)

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v mezích jejich kariérního růstu u zaměstnavatele rozšiřování odborných znalostí zejména v oblasti informačních technologií, jejich jazykových schopností a rozšíření kvalifikace s cílem zabezpečit jejich odborný růst v souladu s potřebami zaměstnavatele i zaměstnanců a poskytovat jim za tím účelem příslušné pracovní úlevy a hmotné zabezpečení.

2)

Závodní stravování

a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v každé směně stravování ve vlastních stravovacích zařízeních nebo prostřednictvím jiných subjektů, popřípadě nákupem stravenek.

b) Je na vůli zaměstnance zda si dotované jídlo vybere formou snídaně, obědu nebo večeře.

c) Pracovní směnou se rozumí výkon práce v rozsahu nejméně 4 hodin.

d) Nárok na druhé dotované jídlo vzniká zaměstnanci, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnými přestávkami v práci, bude delší než 11 hodin.

e) Příspěvek na stravování zaměstnanci nenáleží po dobu nepřítomnosti v práci (dovolená, pracovní volno, nemoc, ošetřovné, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní cesta delší než 5 hodin, neomluvené zameškání práce aj.).

f) Příspěvek zaměstnavatele na stravování bude činit 55 % ceny hlavního jídla.

g) V případě, že není možné zajistit stravování formou teplého jídla, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům za každou odpracovanou směnu stravenku.

V případě změny legislativního rámce, dojde k jednání o změně tohoto ustanovení kolektivní smlouvy.

3)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům na základě dosažených ekonomických výsledků či u příležitosti svátků vánočních další sociální výhody formou zaměstnaneckých benefitů či formou naturálního plnění. Podmínky či pravidla jeho poskytnutí stanoví zaměstnavatel při vyhlášení konkrétní akce.

4)

V případech živelních pohrom, náhlého úmrtí v rodině nebo dlouhodobé nemoci může poskytnout zaměstnavatel individuálně nenávratnou sociální výpomoc v maximální výši 15000,- Kč na konkrétní událost.

5)

Zaměstnanecké benefity

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům od 1.kalendářního dne po odpracování tří kalendářních měsíců možnost volby buď:

A) benefity dle vlastního výběru z nabídky externího poskytovatele kafeterie v hodnotě odpovídající nákladům zaměstnavatele na měsíční příspěvek ve výši 800Kč na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění) nebo životní pojištění, což odpovídá výši příspěvku 672Kč k na sport / kulturu / dovolenou / zdraví

B) nebo měsíční příplatek ke mzdě ve výši 600Kč hrubého měsíčně místo benefitů.

Benefity i příplatek jsou poskytovány zpětně za kalendářní měsíc po vyhodnocení splnění podmínek nároku na benefity a příplatek.

Nárok zaměstnance na benefity nebo příplatek 600Kč

Zaměstnanci vzniká nárok na benefity nebo příplatek 600Kč poskytované zaměstnavatelem (s výjimkou dovolené poskytované nad rámec zákoníku práce dle podmínek definovaných v Kolektivní smlouvě a s výjimkou dotovaného stravování) v případě, že:

- je v době poskytování benefitů nebo příplatku 600Kč zaměstnancem zaměstnavatele a současně nečerpá neplacené volno, mateřskou či rodičovskou dovolenou;

- zaměstnanec není ve zkušební době v pracovním poměru u zaměstnavatele;

- odpracoval v období rozhodném pro vznik nároku na benefity nebo příplatek 600Kč více než polovinu plánované pracovní doby, přičemž za odpracovanou dobu se považuje i doba čerpání náhradního volna za práci přesčas, čerpání náhradního volna za práci ve státní svátek a čerpání dovolené;

- neporušil v období rozhodném pro vznik nároku na benefity nebo příplatek 600Kč povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci závažným způsobem či zvlášť hrubým způsobem a byl na toto zaměstnanec písemně zaměstnavatelem upozorněn či neobdržel písemné napomenutí za neuspokojivé pracovní výsledky. V shora uvedených případech nenáleží zaměstnanci benefit nebo příplatek ve výši 600Kč za období maximálně dvou po sobě následujících kalendářních měsíců.

Zaměstnanec má nárok na benefit nebo příplatek ve výši 600Kč i v případě ukončení pracovního poměru s výjimkou vybraných případů ukončení pracovního poměru – z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků či z důvodu, že zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem či zvlášť hrubým způsobem či v případě ukončení pracovního poměru před koncem kalendářního měsíce (s výjimkou důvodů dle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce) či v případě ujednání, kdy přítomnost zaměstnance na pracovišti není vyžadována), jestliže splnil výše stanovené podmínky.

V případě, že bude písemné upozornění na porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem či zvlášť hrubým způsobem klasifikováno jako neoprávněné, obdrží zaměstnanec tento benefit zpětně za období, za které mu byl krácen.

6)

Ostatní podmínky poskytování benefitů jsou zaměstnavatelem definované v interním prováděcím předpisu.

7)

Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům podmínky, které poskytuje zákazníkům – zlatým partnerům – např. cenu pohonných hmot při tankování na čerpacích stanicích MAKRO a

další podmínky zákaznického věrnostního programu.

8)
Pitný režim

Zaměstnavatel zabezpečuje na každé provozovně pitný režim ve formě poskytování pitné vody z barelu s pitnou vodou, kde si zaměstnanci mohou kdykoli v průběhu pracovní směny načerpat pitnou vodu.

Pokud teplota vzduchu překročí 28°C, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, vykonávajícím pracovní povinnosti mimo provozovnu zaměstnavatele, balenou pitnou vodu.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při práci na

a) nevenkovním pracovišti, na němž musí být udržována operativní nebo výsledná teplota jako technologický požadavek nižší než 4 °C,

b) venkovním pracovišti, na němž je korigovaná teplota vzduchu nižší než 4 °C.

VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

A) Zaměstnavatel se zavazuje:

1)

Informovat odborovou organizaci a zpřístupnit jejím zástupcům doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o přijetí a o provádění opatření ke snížení působení rizik na zaměstnance.

2)

V oblasti BOZP postupovat v souladu s Nařízením vlády č. 361/2007 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

3)

Ohlásit pracovní úraz, u něhož vznikla pracovní neschopnost delší než 5 dnů bez zbytečného odkladu příslušnému odborovému orgánu. Zaměstnavatel předá bez zbytečného odkladu Odborovému svazu pracovníků obchodu zprávy a závěry ze šetření smrtelných úrazů a pracovních úrazů, které si vyžádaly hospitalizaci delší než 5 dnů v souladu s nařízením vlády č. 201/2010 Sb. v platném znění.

4)

Přijímat a plnit opatření ke snižování příčin, zdrojů a počtu vzniklých pracovních úrazů.

5)

Přehodnotit nejméně 1x ročně ve spolupráci s odborovou organizací rozsah a podmínky poskytování, používání a údržbu osobních ochranných prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čistících a desinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu ve vybavování a doplňování lékárniček na pracovištích; současně přehodnotit seznam pracovišť se ztíženým a zdraví škodlivým prostředím – příloha č. 1 této kolektivní smlouvy.

B) Odborová organizace se zavazuje:

1)

Podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť a zařízení z hlediska bezpečnosti a hygieny práce.

2)

Zprostředkovat bezplatně metodickou a odbornou pomoc zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce. Případně požadované další konzultace u svazové inspekce bezpečnosti práce z oblasti bezpečnosti a hygieny práce bude zaměstnavateli po dobu platnosti této kolektivní smlouvy a za podmínky plnění všech dohodnutých závazků poskytována bezplatně.

VIII. Postup při vyřizování stížností

1)

Zaměstnanec nebo zaměstnanci mohou podat stížnost, pokud jsou jejich pracovněprávní, mzdové či jiné nároky neuspokojivě řešeny nebo neřešeny.

2)

Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním projednáním a požádá-li zaměstnanec odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovou stížnost neprodleně projednat.

3)

Tím není omezeno právo jednotlivých zaměstnanců ani smluvních stran zvolit si i jiný zákonný postup.

IX. Závěrečná ustanovení

1)

Tato smlouva se uzavírá na období od **1.7.2015 do 30.6.2018** s účinností ode dne podepsání poslední ze smluvních stran.

2)

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci této kolektivní smlouvy informovat a o zamýšlené změně subjektů nejdéle do 30 dnů písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

3)

Odborové organizace s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny stávající zaměstnance zaměstnavatele do 15 dnů od podpisu. Zaměstnavatel poskytne potřebnou součinnost.

4)

Pokud dojde v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností v ní obsažených, zavazují se obě smluvní strany řešit vzniklou situaci dodatkem této smlouvy.

5)

Změny a dodatky KS lze sjednat pouze písemně dle § 8 odst. 5) Zákona o kolektivním vyjednávání.

6)

Smluvní strany nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období.

7)

Tato kolektivní smlouva je podepsána ve 4 stejnopisech, z nichž 2 obdrží zaměstnavatel a 2 zástupci odborových organizací.

V Praze dne 13. 07. 2015

.....
za zaměstnavatele

.....
za odborové organizace

Přílohy:

1) Interní směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
2) Interní směrnice pro zajištění pracovnělékařské služby (PLS)