



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA ROK 2025

Obsah

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	3
1. ÚČASTNÍCI, ROZSAH PLATNOSTI A PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	3
2. SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN	3
2.1. Smluvní strany se zavazují.....	3
2.2. Zaměstnavatel se zavazuje	3
2.3. Výbor ZO se zavazuje	4
2.4. Právo na informace	4
2.5. Právo na projednání.....	5
OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ.....	6
3. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	6
4. PRACOVNÍ DOBA.....	7
4.1. Stanovená týdenní pracovní doba	7
4.2. Očista.....	7
5. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK.....	7
6. PŘEKÁŽKY V PRÁCI	8
7. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ.....	8
OBLAST MZDOVÁ.....	9
8. MZDY	9
9. RÚST MEZD	9
10. PRÉMIE.....	9
11. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH.....	9
12. NÁHRADA MZDY.....	10
13. TERMÍNY VÝPLAT.....	10
OBLAST SOCIÁLNÍ	12
14. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ.....	12
15. STRAVOVÁNÍ	12
16. PÉČE O STÁVAJÍCÍ A BÝVALÉ ZAMĚSTNANCE	12
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	14
STÍŽNOSTI A SPORY	15
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	15

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. ÚČASTNÍCI, ROZSAH PLATNOSTI A PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1.1. Tato Kolektivní smlouva (dále KS) je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi: společností **UNIVIT s.r.o.**, se sídlem Na vlčinci 16/3, 779 00 Olomouc (dále zaměstnavatel) zastoupenou

Ing. Jiřím Žákem, jednatelem

a

ZO OS ECHO při FARMAK, a.s., se sídlem Na vlčinci 16/3, 779 00 Olomouc zastoupenou panem Janem Voráčem, předsedou Výboru ZO (dále VZO) na straně druhé.

1.2. KS upravuje mzdová a ostatní práva zaměstnanců vyplývající z pracovně-právních vztahů a dále též práva a povinnosti smluvních stran.

1.3. KS se uzavírá v souladu se zákonem č. 2/91 Sb. O kolektivním vyjednávání v platném znění, zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen „ZP“) v platném znění a dalšími pracovněprávními předpisy a je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.

1.4. KS je závazná pro všechny zaměstnance společnosti.

2. SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

2.1. Smluvní strany se zavazují

2.1.1. Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a ZO OS ECHO, vyplývající z platných předpisů a této KS. Nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů a usilovat o zabezpečení sociálního smíru.

2.1.2. Zabezpečit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakékoliv diskriminaci a omezení zaměstnanců v souladu s platným právním řádem ČR.

2.1.3. Společně pravidelně čtvrtletně posuzovat vývoj mezd, finanční rizika, situaci na trhu práce, ekonomickou výkonnost podniku a usilovat o růst reálných mezd zaměstnanců.

2.1.4. Jednání o nové kolektivní smlouvě zahájit nejpozději do 01.11.2025

2.2. Zaměstnavatel se zavazuje

2.2.1. Podpořit tvorbu fondu pro krytí sociální politiky.

2.2.2. Zabezpečit na základě písemného souhlasu zaměstnance pravidelné měsíční srážky členských odborových příspěvků a jejich převod na účet ZO při respektování zákona o ochraně osobních údajů.

2.2.3. Umožnit funkcionářům OS ECHO a ZO vstup na pracoviště za účelem plnění

odborových úkolu a předání informací za předpokladu, že budou dodrženy všechny bezpečnostní předpisy, a to i ve dnech pracovního volna, klidu a svátků.

2.2.4. Poskytnout členům VZO a RK pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu podle § 203 odst. 2 písm. a) až c) zákoníku práce, nejvýše však v rozsahu 10 pracovních dnů pro předsedu ZO a 5 pracovních dnů pro ostatní členy VZO. Takto poskytnuté volno se posuzuje jako výkon práce.

Jedná se především o:

- a) řešení připomínek, stížností a námětů zaměstnanců a výkon společenské kontroly,
- b) účast na seminářích a školeních pořádaných OS ECHO nebo ČMKOS,
- c) účast na konferencích nebo odborovém sjezdu,
- d) účast na kolektivním vyjednávání.

Toto volno se oznamuje předem písemně na útvar Personalistika a mzdy po dohodě s nadřízeným.

2.2.5. Přistupovat k členům orgánů odborové organizace dle § 61 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce.

2.3. Výbor ZO se zavazuje

2.3.1. Podporovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a pracovní disciplíny. Při hájení zaměstnanců respektovat a dodržovat ujednání této KS.

2.3.2. Zachovávat mlčenlivost o věcech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení hospodářského, obchodního nebo služebního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele a zaměstnanců a mlčenlivost o mzdových záležitostech. Povinnost mlčenlivosti trvá ještě rok po skončení funkce.

2.3.3. Informovat zaměstnavatele o uzavření a případných změnách kolektivní smlouvy vyššího stupně, stejně tak o rozhodnutí vyšších odborových orgánů, pokud mají dopad na činnost zaměstnavatele.

2.3.4. Aktivně spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti BOZP a upozorňovat na nedostatky jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

2.3.5. Svolávat zasedání VZO mimo základní pracovní dobu a informovat zaměstnavatele nejpozději do 14 dnů, dojde-li ke změně ve složení VZO.

2.3.6. Zabezpečit, aby ZO důsledně označovala používané prostory a materiály tak, aby bylo patrné, že se jedná o odborové.

2.3.7. Po projednání pracovat v komisích zaměstnavatele dle jeho požadavků a potřeb.

2.3.8. Důsledně zabezpečovat obhajobu práv a zájmů zaměstnanců s využitím všech zákonných prostředků.

2.4. Právo na informace

Zaměstnavatel je povinen poskytovat ZO informace o:

2.4.1. převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (OKEČ 202000);

- 2.4.2. činnosti zaměstnavatele a zásadních otázkách souvisejících s ekonomickou situací a rozvojem, zejména údaje nezbytné pro posouzení mzdového vývoje, tzn. základní ekonomické údaje z Rozvahy a Výkazu zisku a ztráty za uplynulé 1. pololetí poskytuje nejpozději do 31.7. daného roku a do 31.1. následujícího roku. Za uplynulý kalendářní rok pak poskytuje roční výsledky nejpozději do 15.5. následujícího roku;
- 2.4.3. průměrných mzdách a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle kategorií zaměstnanců dle klasifikace zaměstnání KZAM na požádání VZO, nejméně však 2x ročně v termínu do 31.1. a 31.7. příslušného roku;
- 2.4.4. zamýšleném propouštění ve smyslu § 62 zákoníku práce a jeho důsledcích, údaje o zamýšlených organizačních změnách v dalším období a případných racionalizačních opatřeních;
- 2.4.5. počtu nově přijatých či propuštěných zaměstnancích za každé čtvrtletí. Předání dohodnutých údajů zajišťuje Personalistika a mzdy.

2.5. Právo na projednání

S VZO zaměstnavatel pravidelně předem projedná:

- 2.5.1. Přijímání zásadních opatření a podmínek v oblasti odměňování práce.
- 2.5.2. Převádění zaměstnanců na jinou práci po dobu delší než 22 dnů bez souhlasu zaměstnance.
- 2.5.3. Výpověď danou zaměstnanci zdravotně znevýhodněnému.
- 2.5.4. Okamžité zrušení pracovního poměru.
- 2.5.5. Záměry hlavních směrů rozvoje a očekávané dopady na zaměstnanost včetně informací o investicích a jejich očekávaných efektech.

OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ

3. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné. Zákonné odstupné se zvyšuje o další násobky při ukončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v předchozím odstavci o:

- a) dvojnásobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo dána výpověď z pracovního poměru
- b) jednonásobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby.

V závislosti na délce pracovního poměru se zákonné odstupné zvyšuje o:

- a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti a to ke dni skončení pracovního poměru
- b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 20 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti a to ke dni skončení pracovního poměru
- c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti a to ke dni skončení pracovního poměru
- d) čtyřnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti a to ke dni skončení pracovního poměru.
- e) pětinásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
- f) šestnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 40 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

3.2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru dohodou odchodné ve výši:

- a) dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo dána výpověď z pracovního poměru
- b) jednonásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby

a další odstupné náleží v závislosti na délce pracovního poměru ve výši

- a) jednonásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 5 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
- b) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
- c) trojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

3.3 Při rozhodování o výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) – c) zákoníku práce (tzv. nadbytečnost) přihlíží zaměstnavatel ke kvalifikačním aspektům a sociálním podmínkám zaměstnanců. Pokud budou do tohoto výběru zaměstnanců zařazeni zaměstnanci, kteří:

- a) mají velmi dobré celkové pracovní výsledky a jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli alespoň 15 let,
 - a) osaměle žijí s dítětem do 18 let ve vlastní péči,
 - b) se starají o zdravotně znevýhodněné dítě,
 - c) by byli v důsledku organizační změny uvolnění současně se svým manželem (manželkou),
 - d) jsou starší 55 let,

projedná Personalistika a mzdy tuto skutečnost předem prokazatelně s Výborem ZO.

4. PRACOVNÍ DOBA

4.1. Stanovená týdenní pracovní doba

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. Pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně.

4.2. Očista

Zaměstnanec má nárok na přiměřenou dobu očisty v rámci pracovní doby na konci pracovní směny. Doba očisty se započítává do pracovní doby.

Potřebná doba k očištění:	výroba	30 minut
	ostatní	0 minut

5. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

Zaměstnanci společnosti mají nárok na další týden dovolené nad základní výměr dovolené uvedený v zákoníku práce.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené a s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance.

6. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje dle nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci v platném znění. Mimo stanovený rozsah se poskytnuté volno upravuje následovně:

- 6.1. **3 dny** při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, z toho 1 den k účasti na pohřbu,
- 6.2. **2 dny** při úmrtí rodiče nebo rodiče manžela, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob a další den k účasti na jeho pohřbu,
- 6.3. **1 den** k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- 6.4. **3 dny** k účasti na vlastní svatbě z toho 1 den na obřad,
- 6.5. **1 den** k účasti na svatbě rodiče nebo dítěte,
- 6.6. doprovod zdravotně postiženého rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do speciální internátní školy (volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků na dobu nezbytně nutnou nejvýše však 6 pracovních dnů v kalendářním roce),
- 6.7. zaměstnancům působícím jako výchovný pracovník při hromadné letní nebo zimní dětské dovolené organizované mládežnickou organizací na dobu této dovolené – nejdéle však 3 týdny, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody

7. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

- 7.1. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami a plánem výcviku a vzdělávání, bude průběžně zajišťovat udržování a zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců.
- 7.2. Zúčastní-li se zaměstnanec z rozhodnutí zaměstnavatele vzdělávací akce, doba strávená na tomto vzdělávání se posuzuje jako výkon práce.
- 7.3. Zaměstnancům, kteří studují při zaměstnání (a na jejichž studiu nemá zaměstnavatel přímý zájem) umožní zaměstnavatel přednostní vybírání dovolené a náhradního volna na dny studia, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.
- 7.4. Zaměstnavatel může poskytovat vybraným zaměstnancům příspěvek na výuku cizího jazyka, dle podmínek stanovených vnitřní směrníci

OBLAST MZDOVÁ

8. MZDY

8.1. Odměňování ve společnosti je prováděno v souladu se mzdovým předpisem, který souvisí s kolektivní smlouvou.

8.2. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády ČR pro dané období při odpracování plné pracovní doby. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci odpoledne, v noci, v sobotu a neděli a ve svátek.

8.3. Zaměstnavatel zaručuje zaměstnancům nezávisle na svých hospodářských výsledcích nárok na stanovenou mzdu, příplatky, náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost.

9. RÚST MEZD

9.1 Zaměstnavatel se zavazuje v roce 2025 k průměrnému zvýšení základních mezd na jednoho zaměstnance v hlavním pracovním poměru o 4 %. Vedoucí zaměstnanec rozhoduje o navýšení dle pracovní výkonnosti jednotlivých podřízených. Toto ustanovení se nevztahuje na TOP management.

9.2. Do výpočtu průměrné mzdy jsou zahrnuty mzdy zúčtované zaměstnancům v daném roce mimo roční a mimořádné odměny. Při výpočtu průměrné nominální mzdy budou srovnávány mzdy jen těch zaměstnanců, kteří byli u zaměstnavatele v pracovním poměru po celou dobu hodnoceného i srovnávacího období. Do výpočtu nebudou zahrnuty mzdy TOP managementu.

10. PRÉMIE

Měsíční a čtvrtletní prémie bude určena pro kategorie D a THP a bude vyplácena v pravidelných výplatních termínech. Pravidla pro přiznání a způsob rozdělení je součástí mzdového předpisu.

11. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH

11.1. Odměna při vzniku nároku na řádný starobní důchod

V roce vzniku nároku na řádný starobní důchod vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu. Odměnu navrhuje nadřízený zaměstnanec a schvaluje vedení společnosti. Odměna bude vyplácena v měsíci vzniku nároku na důchod.

11.2. Odměny při životních jubileích

Životním jubileem je dovršení 50 a 60 let věku zaměstnance. Výše této jednorázové odměny činí 5 000,- Kč.

11.3 Odměny při pracovních jubileích

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům odměnu při pracovních jubileích v následující výši a za následujících podmínek:

Počet odpracovaných let	Výše finanční odměny
5	5 000,- Kč
10	10 000,- Kč
20	20 000,- Kč
30	30 000,- Kč
40	40 000,- Kč

- a) Zaměstnanec musí být v nepřetržitém hlavním pracovním poměru, do této doby se započítává hlavní pracovní poměr ve společnosti UNIVIT s.r.o
- b) Do nepřetržitého hlavního pracovního poměru se započítává mateřská a rodičovská dovolená, pokud nedošlo k rozvázání pracovního poměru.
- c) Pokud vznikne nárok na odměnu v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené, bude tento nárok vyplacen po návratu do práce, a to s výplatou za 3. měsíc od návratu (např. v případě, že návrat bude v červnu, výplata odměny bude realizována ve výplatním termínu za měsíc srpen).
- d) Nárok na odměnu vzniká v měsíci, na který jubileum připadá (měsíc nástupu na hlavní pracovní poměr) a výplata odměny proběhne ve výplatním termínu daného měsíce.
- e) Zaměstnanec není v měsíci nároku na výplatu odměny ve výpovědní lhůtě ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele a není uzavřena Dohoda o rozvázání pracovního poměru dle § 49 Zákoníku práce.

12. NÁHRADA MZDY

12.1. Nepřevedl-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práci na svém pracovišti (prostoje dle § 207 písm. a)), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **80 %** průměrného výdělku.

12.2. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 písm. b)), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **60 %** průměrného výdělku.

12.3. Za ostatní překážky na straně zaměstnavatele se považují přechodné odbytové potíže (nedostatek zakázek). Náhrada mzdy v tomto případě činí nejméně **70 %** průměrného výdělku.

13. TERMÍNY VÝPLAT

13.1. Mzda je splatná po vykonání práce, a to do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo nějakou její složku.

13.2. V případě zasílání mzdy na účet zaměstnance bude převod realizován tak, aby nejpozději 20. dne byla mzda připsána na účet zaměstnance.

13.3. Případně-li termín výplaty na období dovolené (dle rozvrhu čerpání dovolené) lze na základě písemné žádosti zaměstnance vyplatit zálohu na mzdu před nastoupením dovolené.

OBLAST SOCIÁLNÍ

14. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

14.1. Zaměstnavatel přispěje zaměstnancům v evidenčním stavu na penzijní připojištění částkou ve výši **900.-** Kč měsíčně.

14.2. Podmínkou příspěvku je uzavření Smlouvy o penzijním připojištění mezi zaměstnancem a penzijním fondem (dle zákona č. 42/ 1994 sb. v platném znění) s minimálním příspěvkem účastníka-zaměstnance ve výši 100,-Kč měsíčně. Zaměstnavatel pak poskytne příspěvek zaměstnanci, který je u zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 12 měsíců.

14.3. Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy na příspěvek na penzijní připojištění.

15. STRAVOVÁNÍ

15.1. Zaměstnanec má nárok na 1 jídlo s příspěvkem společnosti 1x za 7,5 hodinovou směnu.

15.2. Zaměstnavatel přispěje zaměstnanci na závodní stravování max. 70 % z hodnoty stravného pro první časové pásmo tuzemské pracovní cesty (dle příslušné vyhlášky MF ČR v platném znění) na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny (jedna směna trvá 7,5 hodiny. Tuto hodnotu lze promítnout do daňově uznatelných nákladů společnosti.

16. PÉČE O STÁVAJÍCÍ A BÝVALÉ ZAMĚSTNANCE

16.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v jarním a podzimním období ochranné vitamínové nápoje ke zvýšení odolnosti organismu a jako prevenci nemocnosti. Za nepříznivých klimatických podmínek (horké období) poskytne zaměstnavatel ochranné nápoje zaměstnancům pracujícím na neklimatizovaných pracovištích.

16.2 Zaměstnavatel uhradí zájemcům z řad zaměstnanců preventivní očkování proti chřipce. Očkování provede lékař pracovně lékařské péče

V případě splnění plánovaných ekonomických ukazatelů za měsíce 01– 09/2025 a předpokladu splnění celkových ekonomických ukazatelů pro rok 2025 a s ohledem na výši prostředků v sociálním fondu mohou být v listopadovém výplatním termínu, všem zaměstnancům, kteří jsou k 30.11.2025 v hlavním pracovním poměru a nejsou ve výpovědní lhůtě, na mateřské nebo rodičovské dovolené poskytnuty univerzální benefitní poukázky určené na podporu zdraví, relaxaci, sportovní, kulturní a rekreační účely v hodnotě minimálně **1 200,-** Kč. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku 2025, dostanou adekvátní část dle odpracovaných měsíců

16.3 Pokud zaměstnanec požádá, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah překážek v práci na straně zaměstnance definovaných v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v rozsahu jeden den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní směna na tento den, nebo noční směna na den před tímto dnem).

16.4 Společnost poskytne zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr možnost čerpat dny zdravotního volna. Možnost čerpání je upravena příslušnou směrnicí ředitele.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

1. Zaměstnanec je povinen dbát o své zdraví a dodržovat právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti práce, včetně používání osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP).
2. Společnost je oprávněna vyžadovat náhradu škody za OOPP, kterou zaměstnanec způsobil zaviněnou ztrátou, nesprávným nebo nedbalým zacházením nebo úmyslně.
3. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) vytvářet příznivé pracovní podmínky a v souladu s nejnovějšími poznatky zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
 - b) na svůj náklad zajišťovat preventivní lékařské prohlídky,
 - c) v souladu s ustanovením § 369 odst. 1 písm. c) zákoníku práce hradit za zaměstnance hospitalizovaného z důvodu pracovního úrazu nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, zejména poplatky za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod. a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatel odpovídá,
 - d) provádět 1x ročně podle plánu prověrku pracovišť za účasti zástupce VZO a bezodkladně přijmout opatření k odstranění zjištěných závad, o výsledcích této prověrky písemně informovat VZO,
 - e) provádět kontrolu pracovních podmínek ve společnosti minimálně jedenkrát za 3 roky ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče,
 - f) zabezpečovat měření škodlivin chemických i fyzikálních v pracovním prostředí v souladu s platnými hygienickými předpisy a rozhodnutími KHS. Výsledky měření nezávislých orgánů na daném pracovišti zveřejnit,
 - g) oznámit pracovní úraz okamžitě, jakmile to bude objektivně možné, příslušnému členu VZO nebo předsedovi VZO a umožnit jeho účast při šetření a projednání.
 - h) na pracovištích vybavovat zaměstnance odpovídajícími pracovními pomůckami a ochrannými prostředky, při vybavování se zaměřit na co nejširší používání OOPP s nuceným přívodem vzduchu a jednorázových obleků,
 - i) trvale zajistit dostatek mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků v souladu s platnými firemními předpisy,
 - j) vytvářet podmínky pro výkon kontrolní činnosti příslušných odborových orgánů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - k) vytvářet firemní databázi o látkách, surovinách a produktech užívaných ve společnosti včetně údajů o jejich vlastnostech s ohledem na možnost ohrožení zdraví zaměstnanců, zajistit dostupná data útvarům či zaměstnancům společnosti, kteří mohou s těmito látkami přijít v rámci svých pracovních povinností do styku,
 - l) předložit VZO ročně přehled úrazovosti a nemocí z povolání,
 - m) na pracovišti, kde pracuje pouze 1 zaměstnanec zajistit systém jeho bezpečnosti a ochrany při práci.
4. poskytovat VZO:
 - a) výsledky všech kontrol orgánů státního dozoru v oblasti BOZP,
 - b) výsledky šetření příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání,
 - c) výsledky prováděných měření škodlivin v pracovním prostředí,

- d) výsledky šetření mimořádných událostí a havárií.
5. Zaměstnavatel poskytne vedle zákonné povinnosti jednorázový příspěvek a pomoc pozůstalým při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu:
- při úmrtí vinou zaměstnavatele 100 000,- Kč,
- při úmrtí se spoluzaviněním podle míry zavinění, nejméně však 50 000,- Kč.
6. Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zajištění náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené období pro zaměstnance výhodnější.
7. Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění až do výše 45 000,- Kč při vzniku pracovního úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní nebo délka dočasné pracovní neschopnosti je delší než 30 kalendářních dnů. Výše částky bude vyplacena dle míry zavinění postiženým zaměstnancem a na základě dohody mezi VZO a zaměstnavatelem.
8. Zaměstnavatel nebude posuzovat jako nesplnění povinností, jestliže zaměstnanec nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje jeho zdraví a okamžitě o tom informoval svého nadřízeného.

STÍŽNOSTI A SPORY

1. Každý zaměstnanec má právo na stížnost. Stížnost může podat buď příslušnému vedoucímu zaměstnanci, nebo se může obrátit na odbory. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce stížnosti přizváním druhé strany. Příjemce stížnosti sdělí stěžovateli do 15 kalendářních dnů ode dne doručení stížnosti výsledek vyřízení stížnosti nebo sporu. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s výsledkem řešení stížnosti nebo sporu, má možnost odvolat se k řediteli společnosti. Člen **ZO OS ECHO při FARMAK, a.s.** má možnost bezplatně se obrátit na odborového právníka. Pro vyřízení odvolání platí lhůta maximálně 15 kalendářních dnů ode dne doručení. Postupem podle ustanovení předcházejících bodů není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.
2. Na anonymní stížnosti nebude brán zřetel.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků této kolektivní smlouvy nejdříve prostřednictvím smírčí komise, jejíž složení navrhnou s ohledem na předmět sporu. Komise se sejde na žádost jedné ze stran v nejkratším objektivně možném termínu. Zákonné prostředky řešení sporu budou využity teprve tehdy, nevyřeší-li smírčí komise spor do 20-ti pracovních dnů od zahájení činnosti smírčí komise.
2. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od 1. ledna 2025 do 31. prosince 2025. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31.12.2025 novou kolektivní smlouvu, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy v částech, které upravují individuální nároky zaměstnance v oblastech pracovněprávní, sociální a mzdové a to na dobu dalších dvou kalendářních měsíců.
3. Změnu kolektivní smlouvy je možno uskutečnit po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou.
4. Do doby trvání nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti se započítává i doba nepřetržitého pracovního poměru u právních předchůdců zaměstnavatele.

5. Smluvní strany obdrží po jednom stejnopisu kolektivní smlouvy, z nichž každý slouží jako originál, zaměstnavatel zajistí vyhotovení a distribuci potřebného počtu kopií na pracoviště.

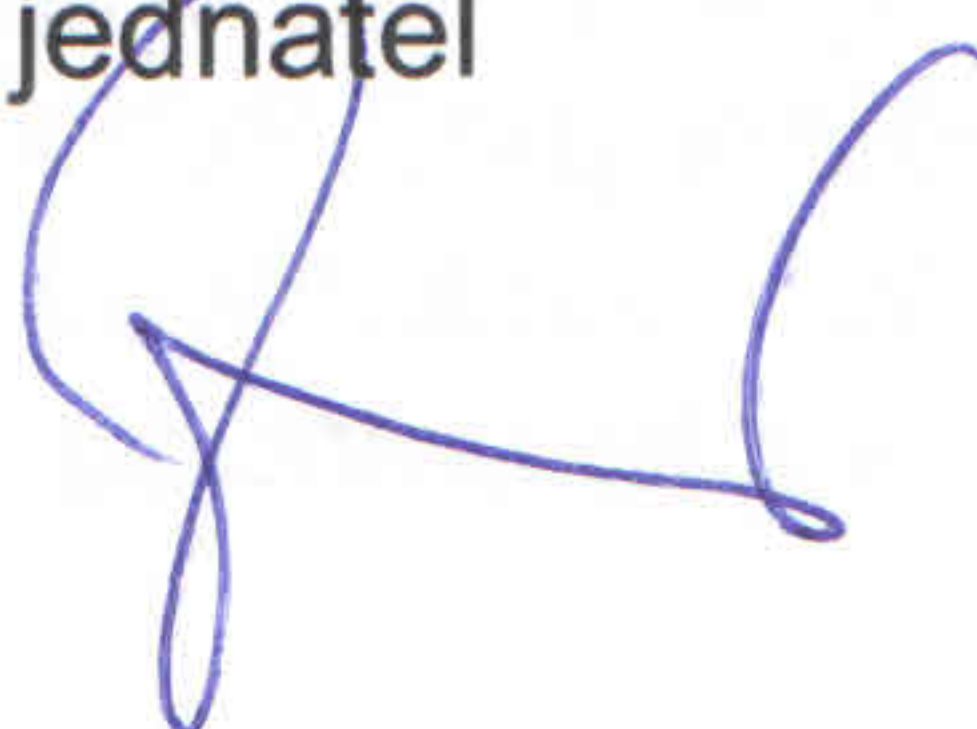
Svůj souhlas s obsahem této Kolektivní smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy:

V Olomouci 5.2.2025

za UNIVIT s.r.o.

za ZO OS ECHO při FARMAK, a.s.

Ing. Jiří Žák
jednatel



Jan Voráč
předseda výboru ZO

