

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2021 - 2023

uzavřená mezi

zaměstnavatelem

KDODOS SERVIS a.s.,

IČ: 26950545

zastoupeným Ing. Petrem Lhotským, předsedou představenstva
(dále jen zaměstnavatel)

a

základní organizací

Odborového svazu dopravy,

IČ: 60382830

zastoupenou Miroslavem Lipnerem, předsedou výboru
(dále jen ZO OSD)

V Kroměříži 1. ledna 2021

Miroslav Lipner
předseda ZO OSD

Ing. Petr Lhotský
předseda představenstva

OBSAH:

I. Základní ustanovení	str. 3
II. Závazky smluvních stran	str. 3
III. Pracovně právní a sociální oblast	str. 5
IV. Mzdová oblast	str. 7
V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	str. 8
VI. Závěrečná ustanovení	str. 9

PŘÍLOHY:

1. Jmenný seznam volených funkcionářů ZO OSD	str. 10
2. Cestovní náhrady	str. 11
3. Životní pojištění	str. 12
4. Jubilea	str. 13

I. Základní ustanovení

Tato kolektivní smlouva (dále jen KS) upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Tato KS se uzavírá na období **od 1.1.2021 do 31.12.2023**, nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a je účinná od 1.1.2021.

Použité zkratky:

- KS – kolektivní smlouva
- ZO OSD – základní organizace odborové organizace
- VZO OSD – výbor základní organizace odborové organizace
- ZP - Zákon 262/2006 Sb., Zákoník práce
- NV – nařízení vlády
- MF – Ministerstvo financí ČR
- SP – pojistné na sociální pojištění
- ZP – pojistné na zdravotní pojištění
- BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky
- MČDP – mycí, čistící a desinfekční prostředky

Veškeré legislativní i jiné předpisy a normy zde uvedené se rozumějí v platném znění pozdějších úprav, pokud takové existují

Další nároky zaměstnanců (OOPP, MČDP atd.) jsou řešeny Směrnicí o zabezpečení BOZP a dalšími

II. Závazky smluvních stran

Tato smlouva je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.

Zaměstnavatel bude respektovat práva zaměstnanců být odborově organizován a postavení odborové organizace dané právními předpisy a pravomocemi odborů vyplývajících ze zákonů a jiných obecně závazných právních předpisů.

Nároky zaměstnanců z této smlouvy vyplývající mají charakter nároku z pracovního poměru a mohou být uplatňovatelné u soudu.

Vedení společnosti KDODOS SERVIS a.s. bude informovat VZO OSD zejména o:

- všeobecných podmínkách zaměstnání, přijetí zaměstnanců, přeložení a ukončení pracovního poměru;
- perspektivách zaměstnanosti ve společnosti, převodu zaměstnanců podle § 338 ZP;
- dopadech nových předpisů na úseku bezpečnosti a hygieny práce a nařízeních týkajících se prevence úrazů a nemocí z povolání;
- zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle §62 ZP
- průměrné mzdě za jednotlivých profesních skupin za kalendářní rok
- dalších opatřeních, která se týkají většího počtu zaměstnanců;
- informace budou VZO OSD poskytovány průběžně, příp. na vyžádání

Vedení společnosti projedná se ZO OSD:

- dosažené ekonomické výsledky společnosti
- vybrané otázky oblasti zaměstnanosti
- otázky oblasti BOZP a nároky zaměstnanců pro poskytování OOPP

Vedení společnosti předloží VZO OSD roční účetní závěrku

Zaměstnavatel umožní po projednání a předchozím ohlášení vstup zástupcům vyšších odborových orgánů do organizace k řešení otázek souvisejících s odborovou činností. Pohyb těchto zástupců v areálu je možný pouze při doprovodu člena ZO OSD. Činnost těchto musí respektovat bezpečnostní a další předpisy a nesmí narušovat a omezovat práci zaměstnanců.

Pracovně právní ochrana odborových funkcionářů vyplývající ze ZP se vztahuje na osoby uvedené v příloze č. 1.

Zaměstnavatel zajistí bezplatný výběr členských příspěvků ve výši sdělené VZO OSD. Tyto prostředky převede každý měsíc na účet odborové organizace do 7 dnů po výplatním termínu. Pro tento účel odborová organizace bude před koncem měsíce písemně seznamovat zaměstnavatele se změnami členské základny. ZO OSD garantuje souhlas členů ZO s touto srážkou.

Zaměstnavatel poskytne ZO OSD bezplatně místnost se základním vybavením pro pracovní činnost

ZO OSD se zavazuje

svou činnost bude organizovat tak, aby pokud možno nenarušila pracovní dobu zaměstnanců a neomezila činnosti zaměstnavatelské organizace.

Odboroví funkcionáři výkon své odborové funkce v mimopracovní době; stanovení funkcionáři, u nichž je tato činnost je nezbytná i v rámci jejich pracovní doby, mohou tuto činnost provádět maximálně v rámci písemně dojednaného rozsahu mezi vedením společnosti a předsedou ZO OSD; mzda za tuto dobu bude zaměstnavatelem hrazena. Uvolňování k další činnosti je možné jen na základě písemného souhlasu vedení společnosti a mzda za tuto dobu bude zaměstnavateli odborovou organizací refundována.

ZO OSD je povinna první pracovní den v následujícím měsíci dodat na mzdový útvar počet hodin k úhradě i k refundaci u jednotlivých funkcionářů. Úhradu sociálního a zdravotního pojištění provede zaměstnavatel.

Odborové orgány budou působit na členy svých organizací a zaměstnance k odpovědnému přístupu k vykonávané práci, dodržování pracovní kázně a k zvyšování prestiže dobrého jména společnosti.

Členové VZO OSD jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se při výkonu své funkce seznámí, a to v případech, kde by porušení mlčenlivosti znamenalo poškození oprávněných zájmů společnosti a jejich zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po ukončení funkce.

III. Zaměstnanost, pracovně právní a sociální oblast

Přijetí do nových zaměstnanců organizuje dle potřeb společnosti zaměstnavatel v souladu s platnou legislativou. Nový zaměstnanec je zaměstnavatelem seznámen s pracovními podmínkami a riziky vykonávané práce, se mzdovými podmínkami, s KS, předpisy BOZP a ostatními předpisy týkající se jeho práce, nároky a povinnostmi z toho vyplývajícími. O přijetí nového zaměstnance bude informována VZO OSD.

Pracovní doba a přestávky na jídlo a oddech: v organizaci je uplatněna stanovená **37,5 hodinová týdenní pracovní doba** (§79/3 ZP) pro **všechny pracovní režimy**. Přestávky v práci jsou stanoveny v souladu s platnými právními předpisy. U nepřetržitých provozů, které vyžadují trvalou přítomnost na pracovišti, jsou tyto přestávky rozloženy a stávají se součástí pracovní doby.

Práce přesčas: celkový rozsah přesčasové práce nesmí v **období 52 kalendářních týdnů** po sobě jdoucích překročit v **průměru 8 hodin týdně** (§ 93 odst. 4 ZP).

Noční práce je práce konaná mezi 22,00 a 06,00 hodinou. V tuto dobu smí pracovat zaměstnanci splňující kvalifikační předpoklady na tuto práci kladené.

Dovolená a pracovní volno s náhradou mzdy

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v souladu s legislativou dovolenou v **rozsahu 4 týdnů v kalendářním roce**. V souladu se svými provozními potřebami umožní zaměstnavatel zaměstnancům naplánovat si poměrnou část dovolené (2 týdny) dle vlastního uvážení. Pouze ve výjimečných případech (živelní pohromy, velká nemocnost, mimořádné události, ...) může zaměstnavatel nástup této dovolené odložit. Čerpání další či nevyčerpané dovolené se provádí v souladu s platnou legislativou.

Další pracovní **volno s náhradou mzdy** poskytuje zaměstnavatel v souladu s platnou legislativou (NV 590/2006 Sb.). Nad rámec legislativy bude poskytnut **dárcům krve jeden den pracovního volna** s náhradou mzdy v den dárcovství

Neplacené volno může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pouze na vlastní žádost zaměstnance. Neplacené volno povoluje do dvou dní přímý nadřízený a nad dva dny ředitel společnosti. Veškeré odvody na SP a ZP jdou k tíži zaměstnance.

Pracovní kázeň

Porušení pracovní kázně, prokazatelně oprávněnou stížnost zákazníka na kvalitu poskytovaných služeb nebo chování zaměstnance, bude zaměstnavatel řešit za účasti zaměstnance. Z tohoto jednání musí být sepsán zápis podepsaný oběma stranami, příp. svědecky doložený.

Zdravotní péče

Zaměstnavatel zabezpečuje **vstupní a periodické lékařské prohlídky** zaměstnanců dle legislativních požadavků způsobem uvedeným ve Směrnici o zabezpečení BOZP. Náklady s provedením prohlídek hradí zaměstnavatel. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako požadované kvalifikační požadavky k výkonu práce při nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel nehradí náklady za lékařskou péči při nemoci či zranění, které bylo zapříčiněno prokazatelným požitím alkoholu nebo jiných omamných prostředků; zaměstnavatel může též snížit, po dohodě s VZO, náhradu nákladů za zdravotní péči v případě prokázání porušení některého z obecně závazných právních předpisů.

Náklady vzniklé na zdravotní péči pracovníka (pojištěnce) při zahraniční pracovní cestě, včetně nákladů na převoz do ČR, budou hrazeny zaměstnavatelem ve výši doplatku, který bude činit rozdíl mezi výši nákladů spojených s takovým léčením na území ČR; zaměstnanec uplatňující náhradu za léčení musí po ukončení léčení a po návratu z ciziny předložit zaměstnavateli zdravotní dokumentaci o rozsahu lékařské péče s fakturou k úhradě.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnancům **preventivní očkování proti chřipce**.

Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v pracovní směně v době jejich přestávky na jídlo a oddech zakoupení teplého jídla zajištěného vlastní podnikatelskou činností či pomocí jiných oprávněných subjektů. Zaměstnavatel přispěje na zakoupení jídla zaměstnancům v **pracovním poměru po odpracování min. 5 hodin** v jedné pracovní směně.

V případě nedostupnosti zaměstnavatelem zajištěného stravování může zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům příspěvek na stravu formou **stravenkového paušálu** ve výši **Kč 70,-/ 1 odpracovanou směnu**.

Dočasnou náhradou za tento paušál bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům **poukázky na stravování** ve vybrané síti restaurací a hotelů (dále jen poukázky) s nominální hodnotou **ve výši 100,- Kč**. *Tyto poukázky budou vydávány pouze po dobu výdeje již zaměstnavatelem zakoupených poukázek.*

V souladu s daňovými předpisy poskytne zaměstnavatel zaměstnancům **příspěvek** na zakoupení teplého jídla zajištěného vlastní podnikatelskou činností či poukázek ve výši 55% ceny tohoto jídla (poukázky). Nad tuto částku může zaměstnavatel poskytnout další příspěvek až do výše Kč 5,-/ 1 jídlo (poukázku).

Veškeré formy příspěvků mohou být poskytnuty maximálně 1x v kalendářním dni.

Cestovní náhrady

Při poskytování cestovních náhrad se postupuje podle **přílohy č. 2** této smlouvy. Při tuzemských pracovních cestách se stravné poskytuje ve výši **+5 Kč,- nad minimální sazbu** stanovenou platnými předpisy; při **zahraničních prac. cestách ve výši 75% sazeb** stanovených platnou vyhláškou MF.

Odměny k jubileům

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci příspěvek k osobním a pracovním jubileům a dárcovství krve **dle přílohy č. 4**. Příspěvky zaměstnavatele budou vyplaceny na základě souvisle odpracovaných let u firem. KRODOS, VYDOS, FISPOL a.s., ČSAD Kroměříž, ČSAD Vyškov. Každý nově uzavíraný pracovní poměr (po přerušení) začíná rokem 0. Výše příspěvků a podmínky vyplacení jsou uvedeny v příloze.

Příspěvek na osobní aktivity:

Zaměstnavatel přispěje zaměstnancům v pracovním poměru na jejich vlastní sportovní aktivity (plavání, fitness,...), rehabilitace, saunu a masáže **ve výši 1200,- Kč** vč. DPH v kalendářním roce. Podmínkou čerpání příspěvku je nepřetržitý pracovní poměr ve firmě Krodos servis a.s. trvající po dobu nejméně 12 kal. měsíců. Příspěvek se může skládat v průběhu kalendářního roku i z dílčích plnění, celková výše nároku tím není dotčena. Evidenci nároků vede odborová organizace a po jejím odsouhlasení na základě platných dokladů o zaplacení (dodaných nejpozději do poloviny následujícího kalendářního měsíce) obsahujících předmět plnění jej zaměstnavatel vyplatí. Po ukončení kal. roku OSD předloží zaměstnavateli celkový přehled čerpání příspěvku.

Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům umožní zaměstnavatel **rekreaci v horské chatě Na Tesáku**, kdy částka za ubytování bude **snížena o 50%**. Minimální obsaditelnost chaty je pobyt dvou osob po dobu dvou dní (nocí).

Podmínkou slevy je aktuální zaměstnanecký poměr ve firmě Krodos servis a.s.. Rodinným příslušníkem se rozumí partner (manžel/ka; druh/žka) a děti do 26 let bydlící se zaměstnancem ve společné domácnosti.

IV. Mzdová oblast

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda dle zásad ZP a této KS.

Zaměstnanci jsou zařazováni do skupin prací dle náročnosti práce v souladu s přílohou NV 576/2006 Sb.

Katalog prací společnosti:

skupina prací	typ mzdy		příklady prací
	hodinová	měsíční	
1	úklidové práce		běžný úklid, kopírování, doručování
2	údržba, výdej stravy, ostraha		zapisování evidencí, řídič OA, domovník, obsluha vým. stanic, výdej jídla, údržba, obchůzky, vybír. poplatků, obsluha kotelny, tel. ústř., terén. úpravy
3	manipulace s pokladní hotovostí, řídič ND	THP	manip. s penězi, fakturace, řídič ND, opravy spotř., prodej zboží
4		THP	účtování, výp. mzdy, díleč tech. činnosti a agendy, sazba DTP, stanov. technol. postupu
5		THP	sam. účetní, správa rozsáhl. majetku, BOZP v riz., dispečer
6		THP	koncepce person, metodika úč., správa sítě, koord. dodavatelů
7			marketing. strategie
8			strategie firmy

Profese, které zde nejsou uvedeny, budou zařazeny v souladu s metodikou přílohy NV 576/2006 Sb.

Tarifní odměna dle skupin prací

skupina prací	tarif hodinový	tarif měsíční
1	90,50	15 200
2	99,90	16 800
3	110,30	18 500
4	121,80	20 500
5	134,40	22 600
6	148,40	24 900
7	163,90	27 500
8	181,00	30 400

Další příplatky:

příplatek za přesčas

25% prům. výdělku

příplatek za práci ve svátek

100% prům. výdělku

příplatek za práci v noci (22 – 6 hod.)	10% prům. výdělku
příplatek za práci v sobotu a neděli	10% prům. výdělku
příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí	10% z min. hod. mzdy
příplatek za vedení	2 – 5 tis/ kal. měsíc

K jednotlivým tarifům může vedoucí zaměstnanec navrhnout na základě individuálních výkonů zaměstnance **měsíční prémii**. Po dobu zácviku může být zacvičující se zaměstnanec přeřazen o jeden tarifní stupeň níže než je zařazena práce, na kterou se zacvičuje a to vždy na dobu nejméně 1 kal. měsíce. V případě závažných nebo opakovaných nedostatků v práci může být zaměstnanci po projednání s ním snížena tarifní odměna o jeden tarifní stupeň, a to dle závažnosti nejméně na dobu jednoho měsíce.

Na základě hospodářských výsledků může ředitel společnosti udělit zaměstnancům **mimořádnou odměnu**.

Změnu pracovního zařazení se změnou pracovní náročnosti a tarifního stupně je možno provést pouze k 1. dni kalendářního měsíce. Případné manažerské smlouvy, a z toho plynoucí smluvní mzdy, mohou být uplatněny pouze u vedoucích pracovníků.

Výplatní termín je stanoven **do 15. kalendářního dne** v měsíci. Mzdy budou převáděny bezhotovostním platebním stykem na osobní účty zaměstnanců nejpozději k tomuto dni. V případě nedostatku finančních prostředků na běžném účtu je výplatním termínem nejbližší den následující po původním výplatním termínu, v němž bude k dispozici potřebný objem finančních prostředků. Tuto situaci projedná předem zaměstnavatel s ZO OSD.

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele u **zaměstnance**, který pozbyl ze **zdravotních důvodů schopnost výkonu povolání**, bude uplatněno **odstupné ve výši 2 měsíců**. Tento nárok bude podmíněn trváním pracovního poměru nepřetržitě alespoň 5 let. souvisle odpracovaných u KRODOS SERVIS a.s..

Pracovní pohotovost

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci nebo dohodne-li se s ním, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, poskytne mu odměnu ve výši nejméně 15% průměrného hodinového výdělku a jde-li o den pracovního klidu ve výši nejméně 30% průměrného hodinového výdělku. Minimální odměna za pracovní pohotovost činí Kč 70,- a jde-li o den pracovního klidu 120,- Kč za jeden kalendářní den. Je-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu mzda podle vykonané práce.

Zálohy při přechodu pracovního výkonu z hodnoceného do následujícího měsíce

Na základě rozhodnutí přímého nadřízeného jsou pracovníci, jehož výkon přechází do následujícího měsíce z důvodu nemožnosti zjistit jeho pracovní výkon v hodnoceném měsíci, poskytnuty hodiny i peníze zálohově.

Výše zálohy se vypočítá vynásobením hodin chybějících do měsíčního fondu pracovní doby hodinovým průměrem. V následujícím měsíci se záloha vyúčtuje.

Prostoj: § 207 ZP - nemůže-li zaměstnanec konat práci a nepřevede-li ho organizace na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% - 100% průměrného výdělku. O konkrétním procentu rozhodne ředitel společnosti po projednání se ZO OSD.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Problematika BOZP ve společnosti je řešena samostatnou „Směrnicí o zabezpečení BOZP“, rozbohem „Hodnocení rizik“, provozními řády jednotlivých objektů atd.

Zaměstnavatel zajistí proškolení nově příchozích zaměstnanců s problematikou BOZP, seznámí je s jednotlivými předpisy a riziky vykonávané práce. Součástí školení je seznámení s pracovištěm, kde bude zaměstnanec zařazen. Následná školení budou řešena v souladu se „Směrnicí“. Školení o bezpečnosti práce bude prováděno v pracovní době. Pravidelně podle příslušných obecně závazných právních předpisů stanovujících pracovní podmínky bude provádět kontrolu jejich dodržování. S výsledky kontroly a přijímanými nápravnými opatřeními bude seznámena ZO OSD.

Zaměstnavatel bude jednou ročně, ve spolupráci se ZO OSD, organizovat a za jeho účasti vykonávat kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a ochrany zdraví při práci. Výsledky kontroly bude zaměstnavatel projednávat se ZO OSD. Obě strany dohodnou termíny odstranění zjištěných závad.

VI. Závěrečná ustanovení

Vedení společnosti zabezpečí tisk této 2 ks této KS, každá smluvní strana dostane po jednom výtisku. Dále zabezpečí elektronickou verzi (pdf) dokumentu a zajistí její distribuci oběma stranám a všem vedoucím pracovníkům společnosti k seznámení zaměstnancům.

Informace, které jsou obsahem této KS budou na základě rozhodnutí vedení společnosti předávány předsedovi (místopředsedovi) ZO OSD písemnou formou. Změny a doplňky této KS podléhají dohodě smluvních stran. Musí být zpracovány písemně a jsou platné po podepsání oprávněnými zástupci společnosti a ZO OSD. Smluvní strany zahájí nejméně 60 dní před ukončením platnosti KS jednání o uzavření nové KS nebo jejímu prodloužení, pokud jedna ze stran nepožádá o předčasné uzavření nové KS.

Ke změně nebo doplňku této KS může dojít pouze na základě vzájemné dohody nebo při změně právní úpravy. Návrh na změnu nebo doplnění může písemně předložit kterákoliv strana s tím, že druhá strana je povinna písemně odpovědět do 14 dnů.

Kontrola plnění KS bude prováděna v měsíci červenci a prosinci na společném jednání na základě podnětu jedné ze stran.

Přílohy této KS jsou její nedílnou součástí.

Jmenný seznam volených funkcionářů ZO OSD:

- Lipner Miroslav (předseda)
- Nassvetterová Naděžda (1. místopředseda)
- Cudrigh Zdeněk (2. místopředseda)
- Halenčák Marek
- Heryán Josef
- Janalík Petr
- Laichmanová Naděžda (hospodář)

Cestovní náhrady**Cestovní náhrady**

vyplácení cestovních náhrad se řídí zák. 262/2006, a platnými směrnice pro jejich poskytování.

stravné bude vypláceno ve výši (příp. sníženo, pokud bude zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo mající charakter snídaně, oběda či večeře):

interval (hod. na prac. cestě)	stravné v Kč	procento snížení/ 1 jídlo	počet jídel rušící nárok na stravné
5 - 12	96	70	2
déle než 12, max. 18	143	35	3
déle než 18	222	25	

zahraniční stravné v kal. dni:

interval (hod. na prac. cestě)	z celodenního stravného	procento snížení/ 1 jídlo	počet jídel rušící nárok na stravné
méně než 1	--	--	
1 - 12	1/3	70	
déle než 5 – 12 (+ CZ stravné)	1/3	70	2
déle než 12 - 18	2/3	35	3
déle než 18	3/3	25	

výchozí sazby zahraničního stravného (výběr):

zkr.	stát	vých. stravné	měna		zkr.	stát	vých. stravné	měna
HR	Chorvatsko	27	EUR					
H	Maďarsko	27	EUR					
D	Německo	34	EUR					
PL	Polsko	30	EUR					
A	Rakousko	34	EUR					
SK	Slovensko	27	EUR					
SLO	Slovinsko	30	EUR					

Podmínky pro rozdělování příspěvků na životní pojištění

Zaměstnavatel bude přispívat svým zaměstnancům na základě jejich žádosti na životní pojištění. Proto, aby společnost mohla přispívat, musí být splněny následující podmínky:

- Zaměstnanec musí být v trvalém pracovním poměru. Doba přispívání trvá do prvního odchodu do důchodu.
- Zaměstnanec si musí uzavřít s pojišťovnou smlouvu o životním pojištění. Smluvní pojišťovnu stanovuje zaměstnavatel.
- Příspěvek zaměstnavatele bude zasílán přímo na účet pojišťovny, která provede rozúčtování na jednotlivé pojistné smlouvy.
- Příspěvky zaměstnavatele budou diferencovány podle souvisle odpracovaných let u firem. FISPOL a.s., ČSAD Kroměříž, ČSAD Vyškov, KRODOS, VYDOS. Každý nově uzavíraný pracovní poměr (po přerušení) začíná rokem 0. Výše měsíčních příspěvků je následující:

Roky u KDODOS SERVIS a.s.	měsíční částka
0 – 2	0,- Kč
nad 2 až 5	400,- Kč
nad 5 až 10	550,- Kč
nad 10 až 15	600,- Kč
nad 15	700,- Kč

Uznávání roku bude počítáno vždy v kalendářním roce, kdy dosáhne stanovenou hranici, kromě dosažení 2 let – ty budou přiznány v konkrétním měsíci.

Příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění od 1.1.2015 obdrží pouze ten zaměstnanec, který zaměstnavateli doloží, že s příslušnou pojišťovnou uzavřel dodatek k pojistné smlouvě, který pojistnou smlouvu uvádí do souladu s novou zákonnou úpravou účinnou od 1.1.2015 tak, že z pojistné smlouvy není možné provádět výběry finančních prostředků před sjednaným koncem pojištění.

Podmínky pro rozdělování příspěvků k jubileím:

Životní jubileum 50 let:

(odměna bude vyplacena ve mzdě v měsíci, kdy bylo jubilea dosaženo)

nad 10 let	1 200 Kč
nad 15 let	1 800 Kč
nad 20 let	2 400 Kč
nad 25 let	3 000 Kč

Odměna k odchodu do důchodu (starobní, plně invalidní)

(odměna bude vyplacena ve mzdě v měsíci, kdy zaměstnanec do důchodu odchází)

nad 10 let	1 800 Kč
nad 15 let	3 000 Kč
nad 20 let	4 200 Kč
nad 25 let	5 400 Kč

Odměna za pracovní výročí:

(odměna bude vyplacena ve mzdě za měsíc prosinec roku, kdy bylo jubilea dosaženo)

20 let	2 400 Kč
25 let	3 000 Kč
30 let	3 600 Kč
35 let	4 200 Kč

Odměna za bezplatné dárcovství krve

(odměna bude vyplacena ve mzdě za měsíc, kdy tuto skutečnost zaměstnanec doloží)

15 odběrů	600 Kč
25 odběrů	1 200 Kč
50 odběrů	1 800 Kč