

Návrh ZO OS KOVO RBCB a ZO OS UNIOS OK BOSCH CB ke kolektivnímu vyjednávání pro rok 2023 a změnu KS

Jako zástupci ZO OS KOVO RBCB a ZO OS UNIOS OK BOSCH CB předkládáme vedení RBCB tento návrh ke kolektivnímu vyjednávání. Všechny body platné KS navrhujeme zachovat a změnit či doplnit předkládáme tyto následující body:

- 1) Navýšení všech tarifních tříd: o 3.500,- Kč/měsíc.
- 2) Navýšení objemu prostředků na pohyblivou složku mzdy: o 10%.
(přerozdělení odlišné od smluvených 10% je možné v individuálních a odůvodněných případech. Nadřízený má povinnost odlišné procento zaměstnanci řádně vysvětlit. PZ nesmí u zaměstnance klesnout pod úroveň roku 2022)
- 3) Jednorázová odměna všem tarifním zaměstnancům 12.000 Kč, vyplacena za rok 2022.
- 4) Budget na individuální navýšení v ANG oblasti ve výši 1%.
- 5) Uzavření dohody ve smyslu ust. §209 odst.2 ZP pro celý rok 2023 ve výši 80% průměrného výdělku.
- 6) Navýšení stravovacího paušálu na 75 Kč.
- 7) CPrP:
 - počítat prémie nově z průměrné roční mzdy zaměstnance, nikoliv roční deketové (uvést do souladu se základnou pro výpočet stejného bonusu v RB-DE, USA, základnou pro výpočet BPB v SLx oblasti), vztaženo na výsledek roku 2022 (D.10.3)
 - změnit podmínky nároku na CPrP v případě odpracování pouze poměrné části v daném roce, také v případě rozvázání pracovního poměru v následujícím roce za předpokladu, že celý předchozí rok byl odpracován a nárok na CPrP by zaměstnanci řádně vznikl.

- 8) Změnit stávající způsob odměňování zaměstnanců formou měsíční prémie za produktivitu transparentním a motivujícím způsobem. Část těchto prostředků alokovat do základní mzdy.
- 9) Dovolená na zotavenou:
- Určení kalendáře čerpání dovolené v roce 2023 v těchto termínech: 7.7.; KW30-31(výrobní oblast); 29.9.; 27.-30.12.2023 (C.2.2)
 - V případě nenalezení celkové dohody ve spojitosti s navrhovaným kalendářem čerpání dovolené projednat změnu KS v bodě C.2.2, následovně: RBCB může podle §220 ZP určit v dohodě s odborovými organizacemi nejpozději do 31.3. hromadné čerpání dovolené na období školních letních prázdnin, jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. ~~Pokud nebude dohodnuto a určeno hromadné čerpání dovolené, určí RBCB rozvrh dovolené v jednotlivých odděleních do 30.4.~~ tak, aby 2 týdny vcelku byly určeny zaměstnancům na období od 1.6. do 30.9., nebude-li s jednotlivými zaměstnanci dohodnuto jinak.
- 10) Projednání zavedení KPD na podnět zaměstnavatele, důvody k jejich aktivaci v roce 2023 a zvážení stanoviska odborů. Ideálně seznámit oba závodní výbory s vážností aktuální situace a nutnosti zavedení flexibility formou KPD.
- 11) Ukončení pracovního poměru:
- Dojde-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v ust. §52 písm. a) až c) zákoníku práce, náleží uvolňovanému zaměstnanci odstupné (B.4.6):
 - i. Při zaměstnání v podniku (příslušnosti k RBCB) nad 20 let 6 měsíčních průměrných výdělků, při zaměstnání v podniku od 15 do 20 let 5 měsíčních průměrných výdělků, při zaměstnání od 10 do 15 let 3,5 měsíčních průměrných výdělků a při zaměstnání v podniku do 10 let v zákonné výši vždy zjištěné podle ust. §67 a násl. zákoníku práce. Výše uvedené odstupné již zahrnuje odstupné ze zákona.
 - ii. Po dobu platnosti dodatku ke KS v podobě Dohody o kontech pracovní doby bude u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v kontech pracovní doby, uvedena výše odstupného v případě výpovědi z důvodů uvedených v ust. §52 písm.a) až c) zákoníku práce, následovně: Při zaměstnání v podniku (příslušnosti k RBCB) nad 20 let 10 měsíčních průměrných výdělků, při zaměstnání v podniku od 15 do 20 let 8,5 měsíčních průměrných výdělků, při zaměstnání od 10 do 15 let 7 měsíčních průměrných výdělků a při zaměstnání v podniku do 10 let v zákonné výši vždy zjištěné podle ust. §67 a násl. zákoníku práce. Výše uvedené odstupné již zahrnuje odstupné ze zákona.

Návrhy na další úpravu kolektivní smlouvy:

- 12) Jednorázové snížení pohyblivé složky (D.5.2.c a D.7.3.c): zcela vyjmout z KS „Krácení pohyblivé složky pro porušení pracovní kázně je přípustné, i když toto porušení pracovní kázně nemělo vliv na dosahovaný pracovní výkon a kvalitu práce,“ případně nahradit následovně: „Krácení pohyblivé složky pro porušení pracovní kázně je přípustné pouze za předpokladu, že toto porušení pracovní kázně mělo vliv na dosahovaný pracovní výkon a kvalitu práce.“
- 13) Zaměstnavatel aktivně usiluje o identifikaci pracovních míst, zejména ve výrobě, pro zaměstnance v předdůchodovém věku a zaměstnance se změnou zdravotní způsobilosti. Základním kritériem pro taková pracovní místa je nižší fyzická náročnost vykonávané práce. Obsazování těchto míst bude projednáno se zástupci odborových organizací, rozhodnutí o obsazení zůstává výhradně v gesci zaměstnavatele.
- 14) V případě, že index spotřebitelských cen vzroste ve srovnání s prosincem 2022 a 6 a více procent, zahájí smluvní strany jednání o dalším růstu základních mezd s tím, že základní mzdy mohou být zvýšeny od 1.7.2023.
- 15) Uvolnění předsedy a místopředsedy ZO OS KOVO RBCB pro 100% zastupování zaměstnanců RBCB, zastupování zaměstnanců v BOZP, RB v ČR v ERZ, hrazené plně zaměstnavatelem.
- 16) Uvolnění předsedy ZO OS UNIOS OK BOSCH CB na 50% pro odborovou činnost v RBCB, zástup zaměstnanců v rámci RROS-ČMKOS pro Jihočeský kraj.

V Českých Budějovicích dne 03.10.2022

JINDRA Stanislav ZO OS KOVO RBCB, předseda Org. číslo 03-2695 Zřizovatel: Odborový svaz KOVO ZO OS KOVO RBCB Roberta Bosche 2678 370 04 České Budějovice IČO: 625 37 652	BENEŠ Karel ZO OS UNIOS OK BOSCH CB, předseda ZO OS UNIOS OK BOSCH CB Roberta Bosche 2678 370 04 České Budějovice IČO 05815258
---	---