

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2025

V souladu s ustanovením § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce nebo ZP“) a zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, smluvní strany:

1. COOP družstvo Velké Meziříčí  
Družstevní 1173/2, 594 01 Velké Meziříčí,  
IČ: 00032344, DIČ: CZ00032344  
KS v Brně odd. Dr XXXVIII, vl. 477  
zastoupená předsedou představenstva Ing. Jaroslavem Pavlíčkem  
a místopředsedou představenstva JUDr. Jaroslavem Pavlasem, Ph.D.

a

2. ZO Odborový svaz pracovníků obchodu,  
COOP družstvo Velké Meziříčí  
Družstevní 1173/2, 594 01 Velké Meziříčí, IČ: 48896331  
zastoupená předsedkyní Ivou Robotkovou

uzavírají tuto

## **k o l e k t i v n í   s m l o u v u .**

### **Článek I – Mzdové podmínky**

#### **1. Mzda**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům za vykonanou práci v pracovním poměru mzdu nebo na základě dohod o provedení práce či dohod o pracovní činnosti odměnu. Mzda se bude poskytovat dle této kolektivní smlouvy, mzdové směrnice zaměstnavatele, zákoníku práce a dalších vnitřních předpisů zaměstnavatele. Výše odměny z dohody mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

## 2. Minimální mzda

Mzda nebo odměna z dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti nebude nižší než minimální mzda podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č.286/2024, ve znění pozdějších předpisů. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli.

Do mzdy se pro účel zjištění minimální mzdy naopak započítávají prémie, osobní ohodnocení, příplatek za zastupování, motivační příplatek a další nenárokové složky mzdy poskytované za výkon práce.

## 3. Mzdové formy

### **Časová mzda**

Tato mzdová forma se uplatní u všech technicko-hospodářských zaměstnanců a provozních zaměstnanců velkoobchodu, údržby a ostatních činností.

### **Katalog prací a mezd**

| Druh práce                            | Základní měsíční mzda v Kč |           | Tarifní stupeň | Nenárokové složky mzdy – (osobní ohodnocení) – viz |
|---------------------------------------|----------------------------|-----------|----------------|--|
|                                       | <i>od</i>                  | <i>do</i> |                |  |
| Pomocný dělník                        | 14.000                     | 19.000    | 1              | bod 5) odst. 4                                     |
| Dělník ve skladu                      | 16.000                     | 24.000    | 2              | bod 5) odst. 4                                     |
| Dělník ve skladu – zástupce vedoucího | 18.000                     | 26.000    | 3              | bod 5) odst. 4                                     |
| Vedoucí skladu                        | 20.000                     | 35.000    | 6              | bod 5) odst. 4                                     |

### **Smíšená podílová mzda**

Tato mzdová forma se uplatní u obchodně provozních zaměstnanců prodejen.

1. Základní mzda je časová.

2. Kromě základní mzdy může být zaměstnanci jako nenároková pohyblivá složka mzdy poskytnuta podílová složka mzdy podle těchto pravidel:

- a) Podílovou složku mzdy u obchodně provozních zaměstnanců prodejen tvoří procentní odměna, jejíž výše se zjišťuje procentní sazbou ze skutečného obrátu provozní jednotky (dále jen „PJ“) v příslušném měsíci. Výše procentní sazby je stanovena dle dosažené produktivity práce v příslušném měsíci.
- b) U obchodně provozních zaměstnanců je procentní odměna kolektivní a dělí se mezi zaměstnance v poměru vyplacených měsíčních mzdových tarifů za konkrétní kalendářní měsíc.
- c) Procentní sazby budou přepočteny a měněny při změně normy výkonu a provozních podmínek. Normy výkonu stanovuje předseda představenstva po projednání s odborovou organizací. O výši procentních sazeb rovněž rozhoduje předseda představenstva.

## Katalog prací a mezd

| Druh práce                                       | Základní měsíční mzda v Kč | Tarifní stupeň | Nenárokové složky mzdy – (procentní odměna, osobní ohodnocení) - viz |
|--|----------------------------|----------------|--|
|  |                            |                |  |
| Zaměstnanec obchodního provozu                   | 8.300                      | 1              | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |
| Prodavač(ka), prodavač(ka)-zástupce vedoucího x/ | 9.200                      | 2              | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |
| Pokladní , pokladní – zástupce vedoucího x/      | 9.600                      | 3              | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |
| Vedoucí prodejny I                               | 11.200                     | 4              | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |
| Vedoucí směny                                    | 9.400-13.400               | 4-5            | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |
| Vedoucí prodejny II                              | 10.300-19.000              | 6-8            | bod 5) odst. 1, příloha KS, bod č. 1                                 |

x/ Zástupci vedoucího provozní jednotky se poskytne příplatek za zástup ve výši 500,- Kč měsíčně.

## Smíšená mzda

Tato mzdová forma se uplatní u řidičů nákladních aut s hmotností nad 3,5 tuny.

1. Smíšenou mzdu tvoří:

a) základní časová mzda

b) úkolová složka mzdy jako nenároková pohyblivá složka mzdy, jejíž výše je stanovena z objemu přepraveného zboží v tunách v příslušném měsíci, vynásobená sazbou za tunu, kterou určuje předseda představenstva. Výši sazby stanoví předseda představenstva (viz. příloha Kolektivní smlouvy).

## Katalog prací a mezd

| Druh práce                     | Základní měsíční mzda v Kč |        | Tarifní stupeň | Nenárokové složky mzdy – (osobní ohodnocení, sazba za přepravu zboží, sazba za ujeté km) - viz |
|--------------------------------|----------------------------|--------|----------------|--|
|                                | od                         | do     |                |  |
| Řidič motor. vozidla nad 3,5 t | 16.200                     | 30.000 | 4              | bod 5) odst. 5, příloha KS, bod č. 3, bod č. 4   |

### 4. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

Zaměstnanci jsou zařazováni do příslušného tarifního stupně na základě sjednaného druhu práce. Mzdový tarif je stanoven podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (podmínky výkonu práce, např. časové a prostorové), pracovní schopnosti a způsobilosti a pracovní výkonnosti.

Vedoucí směny je vždy zástupcem vedoucího provozní jednotky.

Vedoucí směny je zaměstnanec na provozovnách kategorie A.

Mzdové tarify prodavačů a prodavačů-zástupců vedoucích se liší v závislosti na velikosti obratu prodejny, velikosti prodejní plochy, šíři sortimentu, rozvržení pracovní doby, počtu pokladních transakcí, délce praxe, podílu zaměstnance na čistotě prodejny a topení, počtu zaměstnanců v kolektivu.

Mzdové tarify pokladních a pokladních-zástupců vedoucích se liší v závislosti na délce praxe a počtu prováděných pokladních transakcí a služeb (složka, Cashback) a rozvržení pracovní doby.

Mzdové tarify u vedoucích prodejen a vedoucích směn prodejen se liší v závislosti na velikosti obratu prodejny, velikosti prodejní plochy, rozvržení pracovní doby, šíři sortimentu, počtu pokladních transakcí, délce praxe, podílu zaměstnance na čistotě prodejny a topení, počtu zaměstnanců v kolektivu a účasti na odvodu tržeb.

## **5. Osobní ohodnocení**

Osobní ohodnocení jako nenároková složka mzdy může být poskytnuto obchodně provozním zaměstnancům prodejen, provozním zaměstnancům VO, samostatným zbožíznalcům a odborným referentům na VO, inspektorům, vedoucí ZOJ a řidičům VO.

Pokud zaměstnanec v daném kalendářním měsíci vykoná práci v plném rozsahu zaměstnavatelem stanovené týdenní pracovní doby, může mu zaměstnavatel poskytnout osobní ohodnocení nejvýše v plné měsíční výši.

Pokud zaměstnanec v daném kalendářním měsíci vykoná práci jen v rozsahu části zaměstnavatelem stanovené týdenní pracovní doby, může mu zaměstnavatel poskytnout osobní ohodnocení nejvýše v rozsahu jeho poměrné části odpovídající tomuto rozsahu vykonané práce.

O výplatě osobního ohodnocení rozhoduje na základě vyhodnocení pracovních výsledků zaměstnanec nadřízený vedoucí zaměstnanec.

1. Osobní ohodnocení pro obchodně provozní zaměstnance prodejen může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 7.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení provozně obchodním zaměstnancům v maloobchodě se přiznává za dodržování následujících kritérií:

- zajistit prodej zboží s ohroženou zárukou dle družstvem stanovených podmínek, zboží s prošlou dobou spotřeby neprodávat
- dodržování podmínek deratizace, BOZP, HACCP, čistoty a pořádku na pracovišti
- dodržování pracovní doby, cenové politiky a stanovených pravidel pro odvod tržeb
- efektivní hospodaření se zásobami
- splnění příkazů nadřízeného

2. Osobní ohodnocení pro inspektory a vedoucí ZOJ může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 2.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení inspektorům a vedoucí ZOJ se přiznává dle následujících kritérií:

- dodržování a plnění příkazů nadřízeného zaměstnance
- provádění pravidelných kontrol provozních jednotek, zejména záručních lhůt, cenové politiky, dodržování pracovní doby, dodržování dostatečného sortimentu
- dodržování zásad čistoty, hygieny a zásad pořádku HACCP

3. Osobní ohodnocení pro samostatné zbožíznalce a odborné referenty velkoobchodu může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 2.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení samostatným zbožíznalcům a odborným referentům velkoobchodu se přiznává za dodržování následujících kritérií:

- objednávání zboží v návaznosti na potřeby maloobchodu
- dodržování zásad správné obměny zboží, nejdříve doprodej starších zásob
- dodržování zásad cenotvorby
- dodržování podmínek BOZP, HACCP
- efektivní hospodaření se zásobami
- splnění příkazu nadřízeného

4. Osobní ohodnocení pro provozní zaměstnance velkoobchodu může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 4.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení pro provozní zaměstnance velkoobchodu se přiznává za dodržování následujících kritérií:

- správné vyskladňování zboží
- povinnost hlídat záruční lhůty u jednotlivých druhů zboží
- dodržování zásad čistoty a pořádku
- dodržování podmínek BOZP a HACCP
- splnění příkazu nadřízeného

5. Osobní ohodnocení řidičům aut nad 3,5 tuny může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 5.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení řidičům aut nad 3,5 tuny se přiznává za dodržování následujících kritérií:

- péče o svěřená vozidla
- dodržování limitu spotřeby
- správné rovnání zboží na palety
- dodržování teplotních podmínek rozvozu chlazeného sortimentu
- splnění příkazu nadřízeného

6. Osobní ohodnocení pro manažera prodeje, operátora maloobchodního informačního systému, operátora BOSS a samostatné odborné referenty může být poskytnuto ve výši od 0 Kč do 1.000 Kč měsíčně.

Osobní ohodnocení pro manažera prodeje, operátora maloobchodního informačního systému a samostatné odborné referenty se přiznává za dodržování následujících kritérií:

- dodržování zásad cenotvorby
- vyhodnocování prodeje jednotlivých komodit
- tvorba letákových akcí
- stanovení a následná kontrola koeficientů pro maloobchodní prodej
- splnění příkazu nadřízeného

## **6. Příplatek za zastupování**

V provozních jednotkách, kde zaměstnanci uzavřeli dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování podle § 252 a násl. zákoníku práce, se při zastupování dočasně nepřítomného vedoucího zaměstnance vedoucím směny nebo jiným stálým zástupcem přeřadí tento zástupce do tarifního stupně zastupovaného. Přeřazení se provede až po čtyřech týdnech nepřetržitého zastupování, a to na dobu, po kterou zastupování trvá.

## **7. Mzda za práci v sobotu**

Za dobu práce v sobotu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

## **8. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

Na základě dohody se zaměstnanci poskytne za práci přesčas náhradní volno. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

## **9. Mzda, náhradní volno nebo příplatek za práci přesčas, náhrada mzdy za svátek**

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

2. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

3. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

## **10. Mzda za noční práci**

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou (§ 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce).

## **11. Mzda za práci v neděli**

Za dobu práce v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 75 Kč za každou hodinu.

## **12. Náhrada mzdy nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě**

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény



náhrada mzdy, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy přísluší v rámci období 14 kalendářních dnů za pracovní dny, tzn. za směny stanovené rozvrhem pracovní doby zaměstnance, resp. za svátky, v nichž měl zaměstnanec plánovanou směnu, která v důsledku svátku odpadla.

Náhrada mzdy po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě přísluší zaměstnanci od 1. pracovního dne ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku. Stanovení výše náhrady mzdy se řídí podle § 192 odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnanci jsou povinni okamžitě nahlásit zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost pro účel poskytnutí náhrady mzdy nebo odměny v prvních 14. dnech dočasné pracovní neschopnosti. V případě karantény jsou zaměstnanci povinni doručit doklady do 4. pracovního dne kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanci vzniklo na náhradu mzdy nebo odměny, aby tato náhrada mzdy nebo odměny mohla být vyplacena v řádném výplatním termínu mzdy za tento kalendářní měsíc. Pokud zaměstnanec včas nenahlásí vznik dočasné pracovní neschopnosti nebo předloží doklady až po termínu stanoveném zaměstnavatelem, bude jim náhrada mzdy nebo odměny zaměstnavatelem vyplacena až ve výplatním termínu mzdy za následující kalendářní měsíc.

Poskytování náhrady mzdy nebo náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo při karanténě je upraveno v ustanoveních § 192 až 194 zákoníku práce.

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193 zákoníku práce. Vše, co bylo uvedeno o náhradě mzdy, platí i pro náhradu odměny z dohody, která přísluší v období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti.

Náhrada mzdy se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nárok na nemocenské v poloviční výši. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.

### **13. Způsob výpočtu průměrného měsíčního hrubého výdělku**

Pro zjištění průměrného měsíčního hrubého výdělku se vychází z průměrného počtu týdnů v měsíci v průměrném roce, což je 4,348 týdnů.

Vzorec výpočtu průměrného měsíčního hrubého výdělku:  $4,348 \times \text{TPD} \times \text{PHV}$

přičemž TPD = stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě individuálně sjednaná kratší pracovní doba zaměstnance

PHV = průměrný hodinový výdělek

## **14. Výplatní termíny**

Mzda je splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Výplatní termín měsíční mzdy je 15. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu výkonem práce. Případně-li výplatní termín na sobotu a neděli, je výplatní termín následující pracovní den. Mzda se vyplácí v české měně.

## **Článek II - Odměny**

### **1. Odměna za řízení a ošetřování služebního vozidla**

Zaměstnancům, kteří nejsou řidiči z povolání a v souvislosti s výkonem povolání řídí služební vozidlo, bude na základě uzavřené písemné dohody vyplácena paušální odměna ve výši:

- za řízení až 250,- Kč měsíčně - za údržbu až 250,- Kč měsíčně

Odměna se vyplácí měsíčně po předložení „Vyúčtování paušálu“ za řízení a údržbu motorového vozidla a bude přepočtena dle počtu dnů v provozu. Přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec může odměnu zaměstnanci krátit z důvodu neplnění povinností uvedených v dohodě.

### **2. Odměna za práce a obsluhu kotlů**

Za obsluhu nízkotlakového kotle teplovodního systému při dodržování všech předpisů stanovených pro provoz a obsluhu ústředního vytápění bude poskytována paušální odměna ve výši:

až 2.000,- Kč měsíčně.

Konkrétní výše se stanoví dle velikosti kotle a náročnosti práce.  
Odměna se vyplácí měsíčně.

### **3. Odměna za obsluhu motorových a elektrických vozíků**

Zaměstnancům oprávněným k obsluze motorových a elektrických vozíků, kteří vykonávají jejich údržbu a denní ošetřování, se poskytuje paušální odměna ve výši až 200,- Kč měsíčně.

Konkrétní výši odměny stanoví vedoucí provozního skladu a dopravy v písemné dohodě o povinnostech zaměstnance, který obsluhuje a ošetřuje motorový nebo elektrický vozík, který mu je přidělen.

Odměna se vyplácí měsíčně a bude přepočtena dle počtu dní vozíku v provozu. Přímý vedoucí

zaměstnanec může odměnu krátit z důvodu neplnění povinností uvedených v dohodě.

#### **4. Mimořádné odměny**

Mimořádné odměny se poskytují za splnění mimořádných a jednorázových úkolů, které příznivě ovlivnily výsledky hospodaření a byly zaměstnanci zajišťovány nad rámec pracovních povinností a jejich plnění není zahrnuto mezi prémiové ukazatele nebo jiné formy odměn. Tyto mimořádné odměny schvaluje nadřízený zaměstnanec. Za dobré ekonomické výsledky mohou být poskytnuty další mimořádné odměny, které schvaluje porada vedení.

### **Článek III - Pracovní prostředí a ochrana zdraví a bezpečnosti při práci**

1. Zaměstnavatel se zavazuje přijmout opatření k zabezpečení pracovního prostředí a ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců při práci tak, aby podmínky na pracovištích odpovídaly minimálně platným závazným předpisům.
2. Zaměstnavatel zabezpečí potřebné vstupní, opakované a odborné školení zaměstnanců o bezpečnostních, hygienických a protipožárních předpisech. Náklady spojené s tímto školením nese zaměstnavatel.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro výkon práce osobní ochranné pracovní prostředky a na udržování jednotného pracovního oblečení prací prostředky v rozsahu vnitřního předpisu.
4. Zaměstnavatel projedná způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu s odborovou organizací a poškozeným do 30 dnů po skončení dočasné pracovní neschopnosti.
5. Odborová organizace se zavazuje podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť z hlediska bezpečnosti práce.
6. Poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro naše zaměstnance jsou 4 externí lékaři. Pro oblast Žďár nad Sázavou ji zajišťuje MUDr. Zuzana Mazáčová, poliklinika Žďár nad Sáz., Studentská 1699/4 v době od 7:00 do 13:00 hod. v pondělí a ve středu, ve čtvrtek od 14:00 do 17:00 hod. a v pátek od 7:00 do 12:00 hod.. Telefonní číslo pro objednání je 566 690 278. Pro oblast Bystřice nad Pernštejnem ji zajišťuje MUDr. Oldřich Sáblik, poliklinika Bystřice nad Pern., Zahradní 580 v době od 7:00 do 13:00 hod. v pondělí, v úterý od 7:00 do 09:00 hod., od 11:00 do 15:00 hod., středa od 7:00 do 13:00 hod., ve čtvrtek od 7:00 do 10:00 hod., od 13:00 do 18:00 hod. a v pátek od 7:00 do 12:00 hod.. Telefonní číslo je 566 688 216. Pro oblast Velké Meziříčí ji zajišťuje MUDr. Marta Hladíková, U Tržiště 2191/3, Velké Meziříčí v době 7:00 do 13:00 hod. v pondělí, středu, čtvrtek a pátek, v úterý od 7:00 do 10:00 hod. a od 13:00 do 18:00 hod. Telefonní číslo je 723 745 725. Pro oblast Jihlavy ji zajišťuje MUDr. Jaroslava Hájková, zdravotní středisko Polná, Varhánkova 227, 588 13 Polná, v pondělí od 9:30 do 18:00 hod., v úterý od 7:00 do 13:00 hod., ve středu od 10:00 do 16:30 hod., ve čtvrtek od 7:00 do 15:00 hod. a v pátek od 10:00 do 15:30 hod. Telefonní číslo je 567 212 185, mobil 722 640 476.

## Článek IV – Dovolená, pracovní doba a práce přesčas

### 1. Dovolená

- a) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru konal práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Poměrná část dovolené přísluší zaměstnanci, pokud konal v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období.
- b) Základní výměra dovolené činí čtyři týdny. U zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru u COOP družstva Velké Meziříčí 20 a více let nepřetržitě, činí základní výměra dovolené 5 týdnů dovolené.
- c) Nástup dovolené určuje zaměstnanci bezprostředně nadřízený zaměstnanec v souladu s rozvrhem dovolených, který je stanoven s předchozím souhlasem odborové organizace, popřípadě jeho žádosti.
- d) Určená doba čerpání se zaměstnanci oznamuje nejméně 14 dnů předem (lhůtu lze výjimečně zkrátit jen se souhlasem zaměstnance). Nebyl-li zaměstnanci předem určen den nástupu dovolené, nesmí ji nastoupit bez souhlasu bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance.

### 2. Pracovní doba a práce přesčas

- a) Pracovní doba je u zaměstnavatele stanovena na 37,5 hodiny týdně v průměru.
- b) Začátek a konec pracovní doby včetně rozvrhu směn stanoví vedoucí zaměstnanci. Pracovní doba téže směny může být v obchodě rozdělena na dvě a více částí. Obchodně provozní zaměstnanci jsou zaměstnáni v jednosměnném nebo dvousměnném pracovním režimu. Ostatní zaměstnanci jsou zaměstnáni v jednosměnném pracovním režimu. Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.
- c) Období, ve kterém u zaměstnanců zařazených do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí týdenní pracovní doba 37,5 hodiny v průměru přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucí od 2. 1. 2025 do 31. 12. 2025.
- d) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích od 2. 1. 2025 do 31. 12. 2025.
- e) Zaměstnavatel je podle § 94 odst. 2 ZP povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb:
  1. před zařazením na noční práci,
  2. pravidelně podle potřeby, nejméně však za 2 roky,

3. kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (mezi 22. a 6. hodinou) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Pro účel určení zaměstnance pracujícího v noci se období, ve kterém noční práce nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, stanoví na 26 týdnů po sobě jdoucích od 2. 1. 2025 do 29. 6. 2025. Další období, ve kterém noční práce nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 26 týdnů po sobě jdoucích od 30. 6. 2025 do 31. 12. 2025.

## Článek V - péče o zaměstnance

### 1. Odměny za životní výročí

- a) Zaměstnanci, který dovrší 50 let věku nebo 60 let věku a zaměstnanci, kterému byl přiznán starobní nebo invalidní důchod 3. stupně (tzn. plný invalidní důchod), bude vyplacena odměna, trval-li jeho pracovní poměr v roce výročí nepřetržitě:

|                | peněžitá odměna |
|----------------|-----------------|
| nejméně 5 let  | 2.500,- Kč      |
| nejméně 10 let | 3.000,- Kč      |
| nejméně 15 let | 3.500,- Kč      |
| nejméně 20 let | 5.000,- Kč      |
| nejméně 25 let | 6.000,- Kč      |
| nejméně 30 let | 7.000,- Kč      |

### 2. Pracovní výročí

Za pracovní výročí 20,25,30,35, 40 a 45 let trvání nepřetržitého zaměstnání bude poskytnuta finanční odměna ze sociálního fondu ve výši 2.500,- Kč.

### 3. Odměny za opakované darování krve

Za obdržení Janského medaile bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 1.000,- Kč.

### 4. Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel zabezpečuje pro zaměstnance závodní stravování formou jednoho teplého hlavního jídla - oběda v průběhu pracovní směny prostřednictvím jiných subjektů tam, kde to podmínky

umožňují.

Za odpracovanou směnu se považuje výkon práce v rozsahu nejméně 3. hodin.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na náklady stravování maximálně do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla z nákladů a příspěvek ve výši 10,- Kč ze sociálního fondu.

Zaměstnancům prodejen, kteří nebudou v průběhu roku využívat závodní stravování, poskytne zaměstnavatel finanční odměnu ve výši 3.300,- Kč. Odměnu obdrží zaměstnanci, kteří jsou k 31.10.2025 v pracovním poměru, jsou pracovní činní, nastoupili do pracovního poměru nebo se vrátili z rodičovské dovolené nejpozději 2. 1. 2025 a jejichž úvazek činí alespoň 20 hodin týdně. Odměna bude vyplacena se mzdou za listopad 2025.

## **5. Příspěvek pro dětskou letní rekreaci**

Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek pro dětskou letní rekreaci ve výši 150,- Kč za den, maximálně 1.500,- Kč na jedno dítě za rok. Příspěvek se poskytne dětem do 15 let věku, naposledy bude příspěvek vyplacen v roce, v němž dítě dovrší 15 let.

Nárok na výplatu příspěvku je 1x za rok na jedno dítě.

## **6. Překážky v práci**

Volno s náhradou mzdy nejvýše 2 dny se poskytuje na osobní překážky v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy dle Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Osobní překážky v práci je zaměstnanec povinen prokázat.

Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne 1 den pracovního volna s náhradou mzdy na převoz matky z porodnice. Poskytne se na žádost zaměstnance a po dohodě s přímým nadřízeným.

Při úmrtí manžela/ky/, druha/ky/ nebo dítěte se poskytnou 2 dny pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec stanovený obecně závazným předpisem.

Při odběru krve se poskytne zaměstnanci 1 den pracovního volna s náhradou mzdy. Tento den musí bezprostředně navazovat na den odběru krve.

## **7. Zdravotní volno**

Zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele déle než 2 roky, může poskytnout zaměstnavatel za kalendářní rok 2025 až 5 dnů zdravotního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zdravotní volno lze poskytnout jen v případě, že veškerá dovolená zaměstnance za kalendářní rok 2025 bude vyčerpána v daném roce a zaměstnanec odpracuje v tomto roce nejméně 170 dnů. Zdravotní volno lze čerpat na základě žádosti zaměstnance a to pouze v celých dnech (směnách). Dny zdravotního volna lze čerpat nejpozději do 28. 2. 2026. Za nevyčerpání zdravotního volna zaměstnanci nepřísluší náhrada.

## **8. Pracovní cesty**

Čas strávený na pracovní cestě mimo pracovní dobu s výjimkou řidičů nákladních aut není prací přesčas, a proto za něj nepřísluší příplatek za práci přesčas, přiznává se pouze náhradní volno.

## **9. Členské příspěvky**

Zaměstnavatel bude provádět srážku ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, měsíčně částku ve výši 1 % čisté mzdy, kterou bude poukazovat odborové organizaci.

## **10. Nealkoholické nápoje**

Zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za červen 2025 zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou v plném rozsahu odměnu ve výši 2.500,- Kč. Zaměstnanci, kteří mají sjednanou pracovní dobu 20 hodin týdně a kratší, obdrží odměnu ve výši 1.250,- Kč. Odměna náleží zaměstnancům, kteří k 2. 1. 2025 jsou v pracovním poměru, vykonávají práce a nejsou ve výpovědní době.

### **Článek VI - Pokyny k vyúčtování cestovních náhrad a náhrad za používání silničních motorových vozidel**

Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů do jiného místa než je jeho pravidelné pracoviště přísluší podle § 156 násl. zákoníku práce:

- a) náhrada prokázaných jízdních výdajů
- b) náhrada prokázaných výdajů za ubytování
- c) stravné za podmínek dále stanovených
- d) náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů

Pravidelné pracoviště = místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (založena na personálním oddělení).

#### **Náhrada jízdních výdajů:**

Jízdními výdaji jsou výdaje za jízdenku, místenku, letenku atd., a to v prokázané výši. Při ztrátě dokladu o jízdních výdajích lze výjimečně prokázat tyto údaje písemným prohlášením zaměstnance, který dal příkaz k vykonání pracovní cesty nebo spolucestujícími. Je-li nařízený veřejný dopravní prostředek a zaměstnanec použije vlastní dopravní prostředek, bude mu uhrazeno jízdné za veřejný dopravní prostředek.

#### **Stravné:**

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci od 1. 1. 2025 stravné v tomto dni ve výši:

|   |          |
|---|----------|
| a) trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin     | 148,- Kč |
| b) trvá-li pracovní cesta 12,01 až 18 hodin | 225,- Kč |
| c) trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin | 353,- Kč |

Bylo-li zaměstnanec během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, zaměstnavatel za každé uvedené jídlo bude stravné krátit o hodnotu 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin. Bylo-li zaměstnanec během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, bude zaměstnavatel zahraniční stravné ve výši základní sazby krátit o 25 % za každé uvedené jídlo, o 35 %, jde-li o zahraniční stravné ve výši dvou třetin základní sazby, anebo o 70 %, jde-li o zahraniční stravné ve výši jedné třetiny základní sazby. Při zahraniční cestě bude zaměstnanec poskytnuto kapesné ve výši 40 % z vypočteného stravného.

### **Náhrady za používání silničních motorových vozidel při pracovních cestách:**

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že při pracovní cestě použije vlastní motorové vozidlo, přísluší mu za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada za spotřebované pohonné hmoty. Sazba základní náhrady za 1 km jízdy od 1. 1. 2025 činí u osobních silničních motorových vozidel 5,80 Kč.

Při použití přívěsu k motorovému vozidlu se sazba za 1 km zvýší o 15 %.

Náhrada za pohonné hmoty přísluší zaměstnanci podle cen pohonných hmot platných v době použití vozidla (při nepředložení dokladu o nákupu pohonné hmoty dle průměrné ceny příslušné pohonné hmoty stanovené platným právním předpisem) a přepočtených podle spotřeby průměrem z údajů uvedených v technickém průkazu vozidla nebo v osvědčení o registraci vozidla.

### **Vyúčtování náhrad cestovních výdajů:**

Vyúčtování cestovních náhrad za pracovní cesty se provádí na tiskopise - cestovní příkaz. U vybraných kategorií - údržba, inspektoři, předseda družstva, řidiči, inventurnice a obchodní zástupce, se pro vyúčtování stravného používá vlastní tiskopis „Vyúčtování stravného“.

Cestovní příkaz musí obsahovat:

- razítko příslušného oddělení
- podpis zaměstnance oprávněného povolovat pracovní cesty s uvedením data vydaného příkazu před uskutečněním pracovní cesty
- spolucestující
- použitý dopravní prostředek
- vyznačovat, zda bylo poskytnuto bezplatně stravování
- nesmí chybět datum a podpis účtovatele
- při vyúčtování více cest na jednom tiskopise jízdenky lepit na samostatný list papíru, aby



bylo čitelné datum

- souhlas předsedy nebo místopředsedy družstva při použití vlastního osobního vozidla, zaměstnanec musí mít oprávnění k řízení vozidla a všechny potřebné doklady

Zaměstnanci prodejen si řádně vyplněný cestovní příkaz nechají podepsat nadřízeným zaměstnancem (inspektorem), který provede kontrolu správnosti účtování, a částku cestovních výloh si vyúčtují krácením tržby. Ostatní zaměstnanci vyplněný cestovní příkaz s příslušnými doklady předkládají k likvidaci po skončení pracovní cesty do 10 pracovních dnů, u zaměstnanců pracujících převážně mimo stálé pracoviště do 5 pracovních dnů po skončení kalendářního měsíce. Po provedené kontrole věcné a formální správnosti je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů provést vyúčtování pracovní cesty zaměstnance.

Při vyúčtování zahraniční pracovní cesty je nutné vyplnit tyto údaje: příslušný stát, datum a hodinu překročení státní hranice při odjezdu i návratu, účel pracovní cesty, způsob dopravy a zprávu z cesty.

Základní náhrady za použití vlastního motorového vozidla se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru.

## **Článek VII - Podmínky pro činnost odborové organizace**

1. Zástupce ZV ZO OSPO bude zván na porady vedení zaměstnavatele a do představenstva v případě projednání závažných materiálů, kde je spolurozhodování vedení družstva a odborové organizace. V případě potřeby se zasedání ZV ZO OSPO zúčastní zástupce vedení zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel bude bezplatně propůjčovat ZO OSPO místnost nezbytnou pro její činnost.
3. Zaměstnavatel je povinen informovat a projednat s odborovou organizací ustanovení dle § 287 zákoníku práce. K tomuto účelu bude mimo jiné předávat odborové organizaci čtvrtletní rozborů hospodaření.

## **Článek VIII - Všeobecná a závěrečná ustanovení**

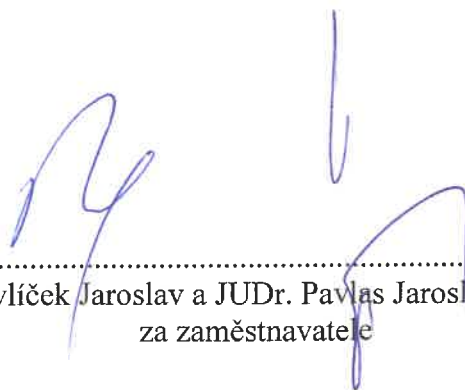
1. ZO OSPO jako smluvní strana uzavírá tuto kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
2. Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a pro jejich právní zástupce. Obě strany jsou si vědomy, že závazky dle této smlouvy jsou platné neodporují-li výslovnému ustanovení právního předpisu.

Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 01. 01. 2025 a je platná do 31. 12. 2025.  
Tato Kolektivní smlouva nahrazuje Kolektivní smlouvu ze dne 19. 12. 2023.

Velké Meziříčí dne 17. 12. 2024



Robotková Iva  
za ZO OSPO



Ing. Pavlíček Jaroslav a JUDr. Pavlas Jaroslav, Ph.D.  
za zaměstnavatele

## Příloha I Kolektivní smlouvy

### 1. Stanovení výše procentní sazby z docíleného obratu pro provozní jednotky odměňované smíšenou podílovou mzdou

Výše procentní sazby se stanoví dle dosažení produktivity práce v příslušném měsíci.

| Výše dosažené produktivity práce | výše procentní sazby pro jednomístné a dvojmístné prodejny | výše procentní sazby pro vícemístné provozní jednotky mimo PJ 530 Velké Meziříčí a PJ s MO nad 3500 tis. Kč | výše procentní sazby pro PJ 530 Velké Meziříčí a PJ s MO nad 3500 tis. Kč |
|----------------------------------|--|---|---|
|                                  | %  | %   | %   |
| 0 - 189 999                      | 3,1  | 3,1   | 3,1   |
| 190 000 - 219 999                | 3,4  | 3,3   | 3,2   |
| 220 000 - 249 999                | 3,5  | 3,4   | 3,3   |
| 250 000 - 269 999                | 3,6  | 3,5   | 3,4   |
| 270 000 - 299 999                | 3,8  | -   | -   |
| 300 000 - 339 999                | 3,9  | -   | -   |
| nad 340 000                      | 4,0  | -   | -   |

Produktivita práce se vypočítá jako poměr dosaženého maloobchodního obratu a skutečného přepočteného stavu zaměstnanců.

Přepočtený stav zaměstnanců se zjišťuje dle vzorce:  $(a + b) : c$

a = počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců na provozní jednotce

b = počet hodin práce přesčas

c = zaměstnavatelem stanovený počet hodin rozvržené týdenní pracovní doby v daném měsíci

Maloobchodní obrat (MO) je roven tržbě za prodej zboží včetně dobíjení telefonních karet.

### 2. Stanovení odměny za poskytnutí služby „platba složenkou“ a služby „PPL“

Výše odměny za každou přijatou složenku nebo odbavený balík činí 7,- Kč za kus. Odměnu obdrží ten zaměstnanec, který složenku zpracuje, přijme nebo vydá balík (poskytne službu).

Odměna bude vyplacena s výplatou za daný měsíc na základě vyúčtování, tj. doložení mzdových dokladů. Na mzdovém dokladu uvede vedoucí provozní jednotky za dané období (kalendářní měsíc) každému zaměstnanci skutečný počet zpracovaných složenek a odbavených balíků.

### 3. Stanovení sazby za tunu přepravovaného zboží pro řidiče nákladních aut nad 3,5 tuny

Výše sazby za 1 tunu přepraveného zboží činí 43,- Kč.

#### 4. Sazba za ujeté km u řidičů nákladních aut nad 3,5 tuny

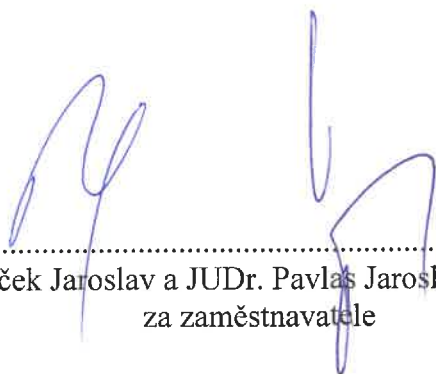
Řidičům nákladních aut nad 3,5 tuny se poskytuje odměna ve výši 0,30 Kč za jeden ujetý kilometr.

Příloha I Kolektivní smlouvy nabývá účinnosti od 01. 01. 2025 a je platná do 31. 12. 2025.

Velké Meziříčí dne 17. 12. 2024



.....  
Robotková Iva  
za ZO OSPO



.....  
Ing. Pavlíček Jaroslav a JUDr. Pavlas Jaroslav, Ph.D.  
za zaměstnavatele