

Kolektivní smlouva vyššího stupně
pro odvětví
dřevozpracujícího, nábytkářského,
spotřebního průmyslu a lesního
hospodářství v ČR

uzavřená mezi smluvními stranami :



Svazem zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu

a



Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR

a



Česko-moravským odborovým sdružením

účinnost Kolektivní smlouvy vyššího stupně do 31. 12. 2008

Účel

Kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, t.j. práva a povinnosti smluvních stran, které lze dojednat v rámci kolektivního vyjednávání. Cílem této kolektivní smlouvy je nastolení a udržení vzájemně uspokojivých vztahů mezi smluvními stranami.

Jménem smluvních stran uzavírají:

Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu

se sídlem: Na Florenci 7-9, 111 71 Praha 1

zastoupen: Ing. Tomášem Hrubcem

(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR

se sídlem: Nám. W. Churchilla 2, Praha 3

zastoupen: Ing. Rudolfem Kynclem

(dále je odborový svaz)

a

Česko-moravské odborové sdružení

se sídlem: Křenová 60, Brno

zastoupen: Bc. Pavlem Žídlem

(dále jen Č-MOS)

tuto **kolektivní smlouvu**:

Legislativa

Tuto kolektivní smlouvu uzavírají smluvní strany v souladu se zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona a z této kolektivní smlouvy, žádného ze zaměstnanců z důvodu pohlaví, náboženského vyznání, národnosti, politického přesvědčení, rasy, barvy pleti nebo sociálního původu a odborové činnosti.

Každý zaměstnanec má právo, aby se v pracovněprávních vztazích s ním (ústním i písemným) používalo českého jazyka.

Hlava I.**Článek I.****Úvodní ustanovení**

- 1) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná:
 - a) Pro zaměstnavatele ve dřevozpracujícím, nábytkářském, spotřebním průmyslu a lesním hospodářství, kteří jsou členy Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu (dále jen zaměstnavatelé) jejichž seznam je uveden v příloze č. 1, která je nedílnou součástí této smlouvy.
 - b) Pro zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru.
 - c) Zaměstnavatelé uznávají orgány OS DLV a Č-MOS (výbor základní organizace, Sdružení ZO OS, vytvořené dle jeho statutu a stanov OS), jako představitele zaměstnanců v kolektivním vyjednávání, pokud při působení více odborových svazů u téhož zaměstnavatele nedojde mezi nimi k jiné dohodě. Tato skutečnost neomezuje zaměstnavatele samostatně jednat s dalšími představiteli odborových organizací, jejichž členskou základnu tvoří zaměstnanci.
- 2) Závazky a nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální nebo maximální, podle znění konkrétních ustanovení a v podnikové kolektivní smlouvě nemohou být sjednány nižší než v zákoníku práce a v této kolektivní smlouvě.
- 3) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, realizuje se právo kolektivního vyjednávání dle jejich vzájemné dohody.
- 4) Pokud v době platnosti této kolektivní smlouvy dojde k tomu, že by se některá část této smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem, stane se tato část neplatnou. Do uzavření nové kolektivní smlouvy se na uvedené závazky a nároky vztahují ustanovení zákoníku práce pokud se strany nedohodnou jinak.
- 5) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně bude neprodleně po podpisu odevzdána prostřednictvím Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí.
- 6) Smluvní strany vydají společným nákladem tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně. Smluvní strany zabezpečí distribuci svým členským organizacím .

Článek II.**Zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců**

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje v rozsahu zákonných povinností jednat ve věcech kolektivní smlouvy s každým, kdo k tomu bude příslušným odborovým orgánem písemně pověřen. Toto pověření se nevyžaduje při osobní účasti předsedy OS DLV a Č-MOS.
- 2) Příslušný odborový orgán se zavazuje jednat ve věcech kolektivní smlouvy s každým, kdo k tomu bude statutárním orgánem zaměstnavatele písemně pověřen. Toto pověření se nevyžaduje při osobní účasti člena statutárního orgánu zaměstnavatele.

Článek III.

Vztahy smluvních stran

1) Odborové organizace se zavazují:

- a) Plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy,
- b) plně respektovat záměry zaměstnavatele sledující prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj firmy a jejich prosazování v souladu se zákonem,
- c) zvat zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- d) členské schůze ZO OS budou v jednosměnných provozech konány mimo pracovní dobu,
- e) v součinnosti se zaměstnavatelem působit při smírném řešení pracovněprávních sporů,
- f) poskytnout zaměstnavatelům účinnou odbornou pomoc při školení a výcviku odborových funkcionářů a zástupců zaměstnanců pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, případně při organizaci, přípravě a provádění prověrek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,
- g) odborový svaz prostřednictvím základních odborových organizací poskytne zaměstnavatelům účinnou pomoc při přípravě a organizování voleb zástupců zaměstnanců v dozorčích radách společností v dohodnutých případech,
- h) příslušný odborový orgán se zavazuje pracovat s poskytnutými informacemi tak, aby nebylo porušeno právo zaměstnavatele i jednotlivého zaměstnance na ochranu důvěrných informací a nést plnou odpovědnost za nakládání s těmito údaji. Zamezení přístupu k informacím a jejich zneužití v rámci odborové organizace bude i náležitě kontrolovat .

2) Zaměstnavatelé se zavazují:

- a) Informovat příslušný odborový orgán o všech náležitostech, vyplývajících z platného znění zákoníku práce a plnění sociálního programu,
- b) poskytovat pro potřeby jednání příslušného odborového orgánu (VZO) bezplatně místnost - po dohodě v podnikové kolektivní smlouvě,
- c) poskytovat pro potřebu VZO bezplatně v nezbytně nutné míře a po vzájemné dohodě technické prostředky (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon, počítač, internet a pod.),
- d) poskytovat k jednání členské schůze ZO OS bezplatně podle potřeby vhodnou místnost podle dohody v podnikové kolektivní smlouvě,
- e) v součinnosti s odborovou organizací zajistit v případě potřeby na svůj náklad konání veřejné schůze všech zaměstnanců,
- f) umožnit funkcionářům a pracovníkům OS ve vzájemně dohodnutém termínu, tak aby nedošlo k narušení plynulosti výroby a činností souvisejících s podnikatelskými aktivitami zaměstnavatele, vstup do svých prostor a provozoven (§ 321 ZP) a poskytnout jim potřebnou součinnost. Funkcionáři a pracovníci Odborového svazu a sdružení budou respektovat případný doprovod ze strany zaměstnavatele,
- g) na pozvání příslušného odborového orgánu se zúčastnit jeho jednání,

- h) není-li v podnikové kolektivní smlouvě uvedeno jinak a požaduje-li ZO OS vybírání členských příspěvků formou srážek ze mzdy a předá-li písemný souhlas jednotlivých zaměstnanců s těmito srážkami, provádět srážkou ze mzdy úhradu příslušných členských příspěvků, do deseti dnů od výplatního termínu je poukázat na účet ZO OS a ZO OS předat jmenný seznam zaměstnanců s uvedenou výší provedených srážek,
- i) v případě dohody o srážkách dle předchozího odstavce lze se zaměstnavatelem dohodnout to, že za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu §15 odst.7 zákona č.586/1992 Sb. v platném znění,
- j) pokud jej vydávají, vyhradit v podnikovém zpravodaji nebo obdobném tisku prostor pro odborové záležitosti v rozsahu dle vzájemné dohody,
- k) umožnit, aby odborová organizace na své náklady v jeho prostorách umístila své informační vývěsky na místech stanovených ve vzájemné shodě. Bližší podrobnosti lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.
- l) informovat odborové organizace o sociálním a ekonomickém vývoji s tím, že bude upřednostněna forma kopií účetní závěrky v rozsahu a v termínu pro její zveřejnění, které stanoví obchodní zákoník, zákon o účetnictví a navazující předpisy, a kopií výkazu P 3-04 (b,d) nebo P 3-04 (d), pokud zvláštní předpisy ukládají povinnost jeho předložení ČSÚ.

Článek IV.

Práva odborové organizace na spolurozhodování, projednání, informaci, kontrolu a rozhodování jsou obsažena v textu zákoníku práce.

Článek V.

Zaměstnanost a pracovní poměr

Vznik pracovního poměru

- 1) Vznik, změna a skončení pracovního poměru se řídí zákoníkem práce v platném znění.
- 2) Každé volné nebo vzniklé pracovní místo bude zveřejněno vhodným způsobem.
- 3) Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem pracovní smlouvu, kde mu určí:
 - druh práce
 - místo výkonu práce
 - den nástupu do práce
- 4) V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout seznamy profesí a pracovišť, které jsou nezbytné pro plnění základních činností zaměstnavatelů a na nichž nebudou uzavírány opakované pracovní poměry na dobu určitou.
- 5) Zaměstnávání zaměstnanců prostřednictvím agentur práce se řídí ustanovením §§ 308 a 309 ZP. V podnikové kolektivní smlouvě lze blíže vymezit rozsah agenturního zaměstnávání.

6) Zaměstnavatelé zajistí, aby každý zaměstnanec při nástupu do práce byl prokazatelně seznámen s:

- s pracovním zařazením a mzdovými podmínkami,
- pracovní náplní jeho činnosti,
- bezpečnostními předpisy týkajícími se jeho práce,
- zvláštnostmi pracoviště,
- pracovním řádem, pokud je vydán,
- kolektivní smlouvou.

Tento závazek se vztahuje i na změny, které se vyskytnou po nástupu zaměstnance do práce a to v termínu do 1 měsíce od vzniku změny (§37 ZP). Povinnost plní zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce.

1.2 Výpověď daná organizací

1) Dojde -li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v zákoníku práce § 52 odst. 1 písm. a) – c) bude zaměstnancům nejpozději v nejbližším obvyklém výplatním termínu vyplaceno odstupné ve smyslu zákona, bez ohledu na to, zda bude zaměstnanci dána výpověď, nebo z těchto důvodů dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Dojde -li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v zákoníku práce § 52 odst. 1 písm. e) rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací o vyplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na to, zda bude zaměstnanci dána výpověď, nebo z těchto důvodů dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.

2) Zaměstnavatelé se zavazují, že zaměstnanci, který je ve výpovědní lhůtě podle § 52 odst. 1 písm. a) - c), e) a který projeví zájem o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu před skončením výpovědní lhůty, vyhoví, pokud tomu nebrání vážné důvody.

3) Výpověď nebo zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen předem projednat s VZO.
Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se členem VZO OS v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, musí VZO předem schválit, jinak je skončení pracovního poměru neplatné (s výjimkou uvedenou v § 61 odst. 4. ZP).

Odborový orgán neprodleně po provedených volbách do výboru ZO předloží zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích v rozsahu zákoníku práce.

4) Při rozhodování, u kterého zaměstnance dojde k rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn, se přihlíží zejména k celkovým pracovním výsledkům.

5) Pro zabezpečení zásad stanovených v předcházejících bodech se strany shodly:

- a) při zamýšlených strukturálních změnách, útlumu výroby, org. a racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku by mohlo dojít k hromadnému uvolnění zaměstnanců, budou zástupci zaměstnavatele včas informovat VZO OS a to zpravidla 3 měsíce, minimálně však jeden měsíc předem
- b) pokud by došlo v době platnosti této KSVS k útlumu výrobního programu, posoudí zaměstnavatel spolu s VZO OS možnosti náhradního výrobního programu potřebného pro zachování pracovních příležitostí. Bude-li v tomto případě třeba zajistit rekvalifikaci, bude zajišťována zaměstnavatelem ve spolupráci s příslušným Úřadem práce.

- 6) Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem o dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý celý kalendářní měsíc dřívějšího ukončení pracovního poměru o jednonásobek průměrného výdělku nebo o jeho poměrnou část, v případech, kdy pracovní poměr skončí v průběhu kalendářního měsíce. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů po dni ukončení pracovního poměru do konce příslušného kalendářního měsíce.

1.3 Rekvalifikace

- 1) V případě uvažované změny výrobního programu, která by vyvolala potřebu rekvalifikace, vytvoří organizace s předstihem rekvalifikační program a zajistí rekvalifikaci zaměstnanců.
- 2) Do rekvalifikačního programu budou podle možností zařazeni zaměstnanci uvolnění z důvodu organizačních změn.

Článek VI.

Pracovní doba

- 1) Týdenní pracovní doba činí max. 37,5 hodin (s výjimkou organizací družstevního charakteru), nebude-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak.
- 2) U zaměstnanců mladších 18-ti let se týdenní pracovní doba řídí příslušným ustanovením ZP.
- 3) Pracovní doby ve vícesměnných režimech lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.
- 4) Zaměstnancům na pracovištích určených zaměstnavatelem, kde dochází k mimořádnému znečištění, lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě přiměřenou dobu na očistu v rámci pracovní doby.
- 5) Nastane-li zaměstnavateli nutnost zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby ve vazbě na nerovnoměrnost odbytu produkce či dodávek surovin v průběhu roku, dodrží následující podmínky:
 - efektivnost využití nerovnoměrného rozvržení pracovní doby,
 - ve dnech, kdy zaměstnanec pracuje v režimu zvýšené týdenní pracovní doby, nelze mu nařídit práci přesčas bez jeho souhlasu.

Článek VII.

Dovolená

- 1) Výměra dovolené se řídí dle § 213 odst. 1 ZP. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout její prodloužení.
- 2) Termín a délku hromadného čerpání dovolené, která nesmí činit více jak 2 týdny (§ 220 ZP), je povinen oznámit zaměstnavatel zaměstnancům nejpozději 14 dnů před jejich počátkem. V PKS lze tuto lhůtu prodloužit.
- 3) Délku dovolené lze v podnikových kolektivních smlouvách upravit zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech tak, že jim přísluší za každý týden dovolené, čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání minimálně dvou dnů.

Období s nižší potřebou práce se stanovuje od 1. prosince do 31. března následujícího roku.

Článek VIII.

Noční práce

Noční práce se řídí ustanoveními §§ 94,96 ZP.

Článek IX.

Práce přesčas

Práce přesčas se řídí ustanovením § 93 ZP.

- 1) Práci přesčas lze nařídít v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout se zaměstnancem další práci přesčas až do výše 266 hodin za rok (celkem 416 hodin za rok), tj. maximálně v průměru 8 hodin týdně v průběhu 52-týdnů po sobě jdoucích v rámci kalendářního roku (dle ustanovení §93, odst.4 ZP).

- 2) Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel prostřednictvím pověřeného vedoucího zaměstnance pouze v souladu se zákoníkem práce nebo podnikovou kolektivní smlouvou.

Článek X.

Překážky v práci

A.) Překážky v práci z důvodu obecného zájmu - výkon odborové funkce:

- 1) Pověřeným funkcionářům bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání se zaměstnavatelem směřujícímu k přípravě, projednání, schválení nebo změně kolektivní smlouvy a jejímu vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.
- 2) Pověřeným funkcionářům bude poskytnuto pracovní volno na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy v případech vyšetřování pracovních úrazů, provozních nehod a havárií, a rovněž při jejich účasti při provádění jiných šetření bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, které se uskuteční na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (§203 ZP).

Funkcionářům a členům odborového orgánu bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu, školeních a seminářích organizovaných OS s náhradou mzdy a požadavkem na refundaci vyplacené náhrady vůči OS, nedohodne-li se se zaměstnavatelem jinak (§ 203 ZP).

B.) Překážky v práci na straně zaměstnance:

- 1) Zaměstnanci, který si z rozhodnutí zaměstnavatele nebo po dohodě s ním zvyšuje svoji kvalifikaci formou školení, kursů a studia při zaměstnání, poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu k přednáškám, cvičením a seminářům, jakož i k přípravě a vykonání zkoušek. Zaměstnavatel dále uhradí nezbytné výdaje s tím spojené, t.j. zápisné, kursové, školní a učební pomůcky, cestovní výdaje a další na základě individuální dohody, uzavřené na základě této smlouvy. V takové dohodě je možno sjednat i další podmínky obou smluvních stran.
- 2) Překážky v práci na straně zaměstnance jsou uvedeny v ZP a nař. vlády č. 590/2006 Sb.

- 3) Zaměstnavatel může poskytnout, pokud o to požádají, ženám a osamělým mužům k péči o dítě ve věku do 15 let neplacené volno v délce 1 den v měsíci v termínu, na kterém se dohodnou. Zdravotní a sociální pojištění hradí za tento den zaměstnavatel.
Toto volno nelze v měsíci poskytnout v několika částech, ani nelze sčítat nároky z několika měsíců.
- 4) Zaměstnancům, hodlajícím si zvýšit kvalifikaci nebo vzdělání mimo okruh zájmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel vytvořit v mezích možností práce konané zaměstnancem podmínky k takovému zvýšení kvalifikace.
- 5) Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 5 pracovních dnů v roce, k likvidaci následků živelní pohromy, kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště. Termín čerpání volna bude stanoven po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž se bude přihlížet k oprávněným potřebám zaměstnance.

C.) Překážky na straně zaměstnavatele:

- 1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.
- 2) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci nebo mu nebylo po dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto náhradní volno, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 70 % průměrného výdělku.
- 3) Jestliže byl zaměstnanec v důsledku prostoje převeden na jinou práci mimo rámec jeho pracovní smlouvy, přísluší mu mzda za vykonávanou práci doplatek do výše průměrného výdělku, pokud dosáhne alespoň průměrného výkonu dosahovaného při této práci, není-li v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
- 4) V podnikové kolektivní smlouvě mohou být sjednány podmínky příznivější. Rovněž lze v podnikové kolektivní smlouvě dohodnout, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytne zaměstnancům náhrada mzdy v případě živelných pohrom.

Článek XI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 1) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se řídí ustanoveními v zákoníku práce a zákonem č.309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovně právních vztazích a o zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek BOZP při práci) a příslušnými nařízeními vlády v platném znění k problematice BOZP, poskytování BOZP, evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání včetně jejich odškodňování a vyhledávání rizik k předcházení poškození života a zdraví zaměstnanců.
- 2) Zaměstnavatelé na návrh odborové organizace zajistí účast a úhradu za jednoho člena odborové organizace na školení o BOZP v rozsahu 4 hodin, které uspořádá OS DLV.

- 3) V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti jednorázové odškodnění, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

Článek XII.

Závodní stravování

- 1) Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 2) V souladu s platnými právními předpisy poskytne zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek na stravování dle § 24 odst.2, písm.j zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu v platném znění (stravenky) v minimální výši 30%. Vyšší příspěvek lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

Článek XIII.

Zabezpečení sociálních a zdravotních potřeb zaměstnanců

- 1) Zabezpečení sociálních potřeb a péče o zdraví zaměstnanců bude financováno z prostředků zaměstnavatele nejméně částkou 2 300 Kč v průměru na zaměstnance ročně. Uvedené minimální prostředky budou využity na základě konkretizace v podnikové kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě, které mohou obsahovat některá z následujících zajištění:
 - a) příspěvku na stravování zaměstnanců,
 - b) regenerace pracovních schopností zaměstnanců, především na zaměstnavatelem organizovanou rehabilitační (rekondiční) péči,
 - c) zlepšování pracovního prostředí a celkových pracovních podmínek včetně poskytování služeb, sloužících ke snižování nepříznivých vlivů výkonu práce na zaměstnance.
- 2) Při vytváření sociálního fondu bude zaměstnavatel postupovat v souladu se zákonem a smlouvou o zřízení, zakládací listinou nebo stanovami společnosti a přihlížet ke svým ekonomickým možnostem.
- 3) Zaměstnavatelé zváží, v případě disponibilních zdrojů, využití možnosti připojištění zaměstnanců. Zejména penzijní připojištění, úrazové a životní připojištění. Výši příspěvku lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.
- 4) Zaměstnanci jsou povinni se dle pokynů zaměstnavatele podrobit vstupním, periodickým, mimořádným a případně výstupním lékařským prohlídkám v termínech dle profesí a rizikovitosti pracovišť, stanovených platnými obecně závaznými předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Výstupní lékařská prohlídka se vždy provádí u zaměstnanců konajících rizikové práce (kat. 3,4) - určené takto příslušným pracovištěm Krajské hygienické stanice.
- 5) Zaměstnancům, vykonávajícím pracovní činnost na pracovištích specifikovaných zaměstnavatelem jako pracoviště s nebezpečím nákazy klíšťovou encefalitidou, bude umožněno příslušné očkování na žádost zaměstnance. Očkování bude zaměstnancům hrazeno zaměstnavatelem. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout bližší podmínky.
- 6) Zaměstnancům, kterým v souvislosti s jejich výkonem práce u zaměstnavatele bude lékařem doporučena rehabilitace nebo rekondice, budou tyto zaměstnavatelem hrazeny v dohodnutém rozsahu a dle kritérií, které lze přijmout v podnikové kolektivní smlouvě.

Hlava II.**Článek I.****A) Mzdy**

- 1) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda (nebo plat) splatná v dohodnutém termínu.
- 2) Mzdou nebo platem se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty za vykonanou práci, poskytované ve formě a výši dohodnuté v pracovní smlouvě, v podnikové kolektivní smlouvě, nebo této smlouvě, popř. stanovené mzdovým nebo platovým výměrem.
- 3) Zaměstnancům, kterým je přiznána tarifní mzda, bude určen písemně tarifní stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen na základě jím vykonávané pracovní činnosti.
- 4) snížení nebo odejmutí některé z nadstavbových složek mzdy musí zaměstnavatel prokazatelně informovat zaměstnance po skončení časového období (měsíc, čtvrtletí apod.), za které zaměstnanci tato nadstavbová složka mzdy přísluší, a to neprodleně po vyhodnocení příslušného ukazatele či kritéria.
- 5) Základní sazba minimální mzdy, stanovená touto kolektivní smlouvou pro 40-ti a 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu, činí od 1. 1. 2008:
 - a) 48,10 Kč/hod. za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu.
 - b) 51,40 Kč/hod. za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem pro 37,5 hodinovou pracovní dobu.
 - c) 8000,- Kč za odpracovaný měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, případně poměrná část podle odpracované doby v měsíci (to platí i pro jednotlivé měsíční sazby uvedené v tabulce v odstavci 6).
 - d) procenta z výše uvedených částek, uvedená pro jednotlivé skupiny zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním v platném nařízení vlády č. 567/2006 Sb. „O minimální mzdě....“. To platí i pro částky uvedené v tabulce v odstavci 6).

Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok nezávisle na pracovním zařazení, vykonávané pracovní činnosti a dosažených pracovních výsledcích. To neplatí, pokud platná právní úprava umožňuje zaměstnavateli snížit její výši s ohledem na nedostatečné pracovní výsledky.

- 6) Minimální mzdové tarify pro stanovenou týdenní pracovní dobu jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 12 tarifních stupňů, a jsou sjednány takto:

	40 hod. / týden	37,5 hod. / týden	
Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	51,40	8 000
2.	50,10	53,50	8 280
3.	52,30	55,80	8 650
4.	55,00	58,70	9 090
5.	58,70	62,70	9 710
6.	63,10	67,40	10 440
7.	68,10	72,70	11 260
8.	73,90	78,90	12 210
9.	80,30	85,70	13 270
10.	88,10	94,00	14 570
11.	97,50	104,00	16 120
12.	108,30	115,60	17 900

- 7) Zařazení činností dle tarifních stupňů zde uvedených odpovídá zařazení činností do tarifního systému podle přílohy č. 1 k Nařízení vlády č. 333/1993 Sb. „O stanovení minimálních mzdových tarifů ...“, ve znění platném k 31. 12. 2006 s přiměřeným využitím katalogu prací vydaného MPSV ČR (např. vydavatelství Incotex Brno, REVA/OLIVA apod.)
- 8) Při jiné délce stanovené pracovní doby než 37,5 hodin týdně, se uvedené hodnoty mzdových tarifů upraví tak, aby z důvodu snižování stanoveného počtu hodin na pracovní týden nedocházelo ke snížení denního výdělku. Stanovenou týdenní pracovní dobou se rozumí úprava pracovní doby, stanovená zaměstnavatelem po projednání s příslušným odborovým orgánem podle ustanovení § 79 a 84 ZP. Přepočítání hodnot se neprovádí v případě stanovení individuálního rozvrhu pracovní doby pro jednotlivé zaměstnance, pokud je snížení týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance provedeno na jeho vlastní žádost.

B) Mzdové příplatky

Zaměstnavatelé, jsou povinni podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž minimální výše se stanoví touto Kolektivní smlouvou vyššího stupně takto:

1) Příplatek za práci v noci

Zaměstnancům, kteří pracují mezi 22.00 a 06.00 hodinou přísluší za každou odpracovanou hodinu v této době příplatek ve výši 9,- Kč/hodinu.

2) Příplatek za práci v sobotu a neděli.

Zaměstnanci, který pracuje v sobotu a neděli, poskytuje zaměstnavatel kromě mzdy příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.

3) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí 6,- Kč/hod.

4) Příplatek za práci ve výškách nad 10 m min. 10,- Kč/hod.

V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit poskytování dalších příplatků.

Příplatky u zaměstnavatelů, kteří neprovádějí podnikatelskou činnost, se řídí zákoníkem práce.

C) Splatnost mzdy a výplata mzdy

Splatnost mzdy a výplatní termín, včetně vyúčtování mzdy bude jeden, a to do 15. dne následujícího měsíce.

D) Růst mezd

- 1) Zaměstnavatelé se zavazují zajistit zaměstnancům růst mezd minimálně ve výši indexu růstu spotřebitelských cen dle údajů ČSÚ. V PKS lze sjednat vyšší růst mezd.
Indexem růstu spotřebitelských cen se rozumí míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen (vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12-ti předchozích měsíců)
- 2) V případě, že zaměstnavatelé nebudou moci z ekonomických důvodů dosáhnout stanoveného růstu mezd podle první věty odstavce 1., bude po projednání se smluvními partnery (OS DLV, Č-MOS a SZDP) dohodnut na podnikové úrovni maximální růst mezd, který umožňuje stávající ekonomická situace.

Článek II.

Závěrečná ustanovení

- 1) Hlava I. a Hlava II. této odvětvové kolektivní smlouvy nabývají platnosti dnem podpisu smluvními stranami s účinností od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po podpisu.
- 2) Tato odvětvová kolektivní smlouva je platná do 31. 12. 2008. Nebude-li do tohoto termínu sjednána nová Kolektivní smlouva vyššího stupně, zavazují se smluvní strany jednat s cílem uzavření dodatku o prodloužení termínu platnosti této kolektivní smlouvy.
- 3) Účastníci smlouvy jsou povinni nejméně 60 dní před skončením platnosti této smlouvy zahájit jednání o uzavření nové Kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- 4) Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání.
- 5) V oblasti vztahů mezi Svazem zaměstnavatelů, a OS DLV a Č-MOS se strany zavazují poskytovat si na písemnou výzvu informace, nutné k hodnocení plnění závazků vyplývajících z Hlavy I. a Hlavy II. této kolektivní smlouvy vyššího stupně (Viz. Hlava I, Článek III, odst. 2 písm. I).
- 6) Smluvní strany se zavazují, že budou bez zbytečného odkladu dle zákonných podmínek jednat na základě podnětu druhé strany o změně této smlouvy. Totéž platí, dojde-li k vydání právního předpisu, který bude mít přímý vliv na tuto smlouvu nebo některá její ujednání. Případné změny této kolektivní smlouvy vyššího stupně musí mít formu písemného dodatku potvrzeného smluvními stranami.

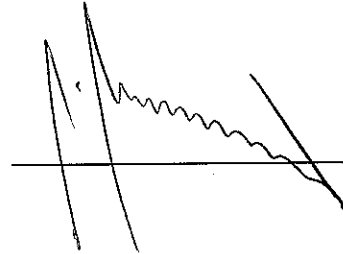
- Přílohy KSVS :
- č. 1 Seznam členů SZDP
 - č. 2 Seznam organizací, ve kterých působí ZO OS DLV
 - č. 3 Seznam organizací, ve kterých působí Č-MOS

Praha 25.3.2008

Za Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu

Ing. Tomáš Hrubec

prezident SZDP



Za Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví,
lesního a vodního hospodářství v ČR

Ing. Rudolf Kyncl

předseda OS DLV



Česko-moravské odborové sdružení

Bc. Pavel Žídel

předseda Č-MOS



KNIHKA ČLENŮ SVAZU ZAMĚSTNAVATELŮ DŘEVOZPRACUJÍCÍHO PRŮMYSLU - ŘÁDNÉ ČLENSTVÍ

PODNIK	ADRESA	PSC	ZN.
APENAL, s.r.o.	Ostravice 292, Ostravice	73914	DP
ASKO, a.s.	F. Diviše 984, P10-Uhřetěves	10400	OST
BESKYDSKÉ PILY, a.s.	Ostravice 292, Ostravice	73914	DP
CE WOOD, a.s.	Zlínské Paseky 3662, Zlín	76001	LH
CENTRAL STICKS, s.r.o.	Libčany 225	50322	DP
ČDZ PRAHA, a.s.	Poupětova 3, P7-Holešovice	17004	DP
DH DEKOR, s.r.o.	Lnářská 1602, Humpolec	39601	DP
DŘEVOSTROJ ČKYNĚ, a.s.	Čkyně	38481	OST
DŘEVOZPRACUJÍCÍ DRUŽSTVO	A. Sovy 9, Lukavec	39426	DP
GAMEX CB, s.r.o.	Průmyslová 2, Č. Budějovice	37021	OST
JAVOŘICE, a.s.	Ptenský Dvůrek 100, Ptení	79843	DP
KRONOSPAN CR, s.r.o.	Na Haniči 6, Jihlava	58704	DP
LINETA, a.s.	Poupětova 3, P7-Holešovice	17004	DP
MAYR-MELNHOF HOLZ PASKOV, s.r.o.	Starč 544, Starč	73943	DP
MILAN TŮMA K+T	Biezová 137/62, Děčín III	40501	DP
PILA MALIŠ	Pržno 183, Fydek-Místek	73911	DP
PILA MSK, a.s.	Velké Karlovice 970, Velké Karlovice	75606	DP
PLOMA, a.s.	Velkomoravská 79, Hodonín	69501	DP
PLOMA-dřevovýroba, a.s.	Velkomoravská 79, Hodonín	69501	DP
PRAQUE POLYEDR, a.s.	Nádražní 35, Borohrádek	51724	DP
SPOJENÉ KARTÁČOVNÝ, a.s.	Libkovodská 1428, Pelnhřimov	39346	OST
SPŠ NABYTĚKÁŘSKÁ	Holešovská 394, Bysčice p. Hostýnem	76861	NP
STORA ENSO TIMBER ŽDÍREC, s.r.o.	Nádražní 66, Ždírec nad Doubravou	58263	DP
STRUNAL CZ, a.s.	Petra Bezruč 730, Luby u Chebu	35137	OST
SŠ ENERG. A STAV. CHOMUTOV	Na Příhorně 4800, Chomutov	43001	DP
TAMADEX-MIROSLAV ŠTĚPÁN	Zbečnick 348, Hronov	54931	DP
VVÚD PRAHA, s.p.	Na Florenci 7-9, P1	11000	OST

Příloha č. 2: Seznam Základních organizací OS DLV odvětví dřevozpracujícího průmyslu

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE	ADRESA	PSC	ZN
AGROP NOVA, A.S.	Ptenský dvorek 99, Ptení	79843	DP
ALFA PLYWOOD SOLNICE a.s.	Kvasinská 297, Solnice	51701	DP
AMATI-DENAK s.r.o.	Dukelská 24, Kraslice	35825	SP
BOHEMIA SORT HORAŽDOVICE s.r.o.	Ostravice	73914	DP
CARMAN, a.s., provoz 222, závod Uničov	Žimrovická 34, Hradec nad moravicí	74741	DP
CENTROPEN Dačice	9. května 161, Dačice	38001	SP
ČESKÉ DŘEVAŘSKÉ ZÁVODY	Chržínská 625, Velvary	27324	DP
ČESKÉ DŘEVAŘSKÉ ZÁVODY	Chrudimská 303, Čáslav	28624	DP
ČESKÉ DŘEVAŘSKÉ ZÁVODY	U Arborky 112, Praha 9 - Satalice	19015	DP
DELTA, výroba dveří a zárubní s.r.o.	T.G. Masaryka 788, Tachov	34701	DP
DETOA, s.r.o.	Albrechtice	46843	SP
DŘEVOKOMBINÁT N VRBNO, a.s.	Vrbno pod Pradědem	79326	DP
DŘEVOSTROJ, a.s.	Čkyně	38481	SP
DŘEVOVÝROBA F.. LEDVINA	Zoubkova 878, Kostelec nad Orlicí	51741	DP
DYAS	Uherský Ostroh	68724	NP
ELK-DOUBRAVA, a.s.	Strkovská 297, Planá nad Lužnicí	39111	DP
FIRMA STODŮLKA	Tlumačov	76362	NP
GAMA, a.s.	Ubišinská 20, Jimravov	59242	SP
GAMA, a.s.	Masarykova 588, Litomyšl	57001	SP
GAMA, a.s., závod 7 Logare	Rudolfovska 87, České Budějovice	37067	SP
GAMEX CB, s.r.o.	Průmyslová 2, Česká Budějovice	37021	SP
INTER INDUSTRY GROUP, a.s.	Těšovice 39, pošta Husinec	38421	DP
INTERMONT, s.r.o.	Mikuláše Střely 191, Krucemburk	58266	DP
JAVORICE, a.s.	Mlýnská 543, Bystřice pod Hostýnem	76861	DP
JAVORICE, a.s.	Ptenský dvorek 100, Ptení	79843	DP
JIHOČESKÉ DŘEVAŘSKÉ ZÁVODY, a.s.	Na pískách 420, Soběslav	39214	DP
JIHOMORAVSKÉ DŘEVAŘSKÉ ZÁVODY, a.s.	Dražní 7, Brno	62700	DP
JITONA, a.s., závod Klatovy	Jateční 838, Klatovy	33941	NP
JITONA, a.s., závod 01 Soběslav	Soběslav	39214	NP
KASALOVA PILA, s.r.o.	Jarošovská 600/II, Jindřichův Hradec	37702	DP
KATR, s.r.o., závod	Verneřice	40725	SP
KOH-I-NOR HARDTMUTH	B. Němcová 749, Městec Králové	28903	SP
KOH-I-NOOR PONAS, s.r.o.	Starohradská 47, Polička	57211	SP
KOH-I-NOR HARDTMUTH, a.s.	F.A. Ggerstera 3, České Budějovice	37130	SP
KOVONA, a.s.	Švermova 782, Lysá nad Labem	28922	NP
KOVONAX, s.r.o.	Sušilova 31, Bystřice pod Hostýnem	76861	NP
KRONOSPAN, s.r.o.	Na hranici 6, Jihlava	58704	DP
METRIE, s.r.o.	Moravičinská 20, Lošice	78983	SP
M.K.R. PLUS, s.r.o.	Sokolská 11, Zábřeh na Moravě	78901	NP
MORAVSKOSLEZSKÉ DŘEVAŘ. ZÁVODY, a.s.	U Pily 20, Uničov	78391	DP
NÁBYTEK KITZBERGER	u Sokolovna 399, Hrdějovice	37010	NP
PETROF, s.r.o.	Brněnská 207, Hradec Králové	50006	SP
PIANA, a.s.	Mostecká 24, Týniště nad Orlicí	51721	SP
PLOMA DŘEVOVÝROBA, a.s. výrobní závod	Pod Světlovem 283, Bojkovice	68771	DP
PLOMA, a.s.	Velkomaravská 79, Hodonín	69531	DP
PONAS, s.r.o.	Starohradská 47, Polička	57211	SP
PRAGUE POLYEDR, s.r.o.	Borohrádek	51724	DP
RESONANČNÍ PILA, a.s.	B. Němcové 170, Chlumeck nad Cidlinou	50351	DP
SAPELI, s.r.o.	Podhora 185, Poňá	58813	DP
SOLO	Nádražní 166, Sušice	34253	DP
SPOJENÉ KARTÁČOVNY, .a.s.	Libkovodská 1426, Pelhřimov	39301	SP
SPORTEN, a.s.	U Pohlednice 1347, Nové město nad M.	59231	SP

STORA ENSO TIMBER, s.r.o.	Nádražní 65, Ždírec nad Doubravou	58263	DP
STORA ENSO TIMBER PLANÁ, s.r.o.	Tacovská 319, Planá u Mar. Lázní	34815	DP
STORA ENSO TIMBER HV, s.r.o.	Nádražní 65, Ždírec nad Doubravou	58263	DP
STRUNAL CZ, s.r.o.	Bezručova 730, Luby u Chebu	35137	SP
SUBLIMA INVEST	Borská 332, Březnice	26272	DP
TERCO CB, a.s.	Třebíčská 319, Telč	58856	NP
TON, a.s.	Přerovská 224, Bystřice pod Hostýnem	76861	NP
TON, a.s.divize	Tovární 725, Holešov	76901	NP
TON, závod 04	Markova 929, Frenštát pod Radhoštěm	74401	NP
JITONA, a.s., závod Třebíč	Žďárského 184, Třebíč	67401	NP
UNIVERSAL Blatná	Průmyslová zóna Sádlov 1360, Blatná	38801	NP
VARHANY	Revoluční 56/58, Krnov	79401	SP
VVÚD Praha	Na Florenci 7-9, Praha 1	11171	SP
JIHOTEX	Průmyslová 841, Veselí nad Lužnicí	39181	SP

Příloha č. 3: Seznam Základních organizací Česko-moravského odborového sdružení

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE	ADRESA	PSČ	ZN
Nezávislá odborová org. Koryna nábytek, a.s.	Masarykova 260, Koryčany	76805	NP
Nezávislá odborová org. při JITONA, a.s.	Tománkova 34, Rousínov	68301	NP