

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

vyššího stupně  
na léta 2019 - 2020

uzavřená mezi

**Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu,**  
náměstí W. Churchilla 1800/2, Praha 3, IČ 48551813,  
zapsaným ve Spolkovém rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 4671  
zastoupeným předsedou JUDr. Vladimírem Kubincem  
/dále jen „OS“/

a

**Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR,**  
Dělnická 213/12, Praha 7, IČ 14864193,  
zapsanou ve Spolkovém rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 3324  
zastoupenou prezidentem Ing. Petrem Mazzolinim  
/dále jen „Asociace“/.

---

## I.

### Předmět a závaznost smlouvy

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran včetně jejich práv a povinností a stanoví vyšší a další mzdová a ostatní práva zaměstnanců členů Asociace v pracovněprávních vztazích.

Tato kolektivní smlouva je základem pro uzavírání podnikových kolektivních smluv, které mohou zaměstnancům v souladu s platnou právní úpravou zaručovat jen stejná, vyšší nebo další práva, než stanoví tato kolektivní smlouva.

## II.

### Spolupráce smluvních stran

#### 1. Smluvní strany se zavazují

**1.1.** Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany.

**1.2.** Vést podniková kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, která bude v souladu s touto kolektivní smlouvou a s reálnými možnostmi zaměstnavatele. Základem pro tato vyjednávání je obsah podnikových kolektivních smluv platných pro předchozí rok.

**1.3.** Společně každoročně vyhodnotit plnění této smlouvy na jednání představenstva Asociace a Koordinačního výboru OS nejpozději do 30. 9. příslušného roku.

## **2. Asociace se zavazuje**

Vytvořit materiální i jiné podmínky pro řádnou činnost základních organizací OS /dále též „ZO OS“, a to zejména:

**2.1.** Respektovat postavení a pravomoci odborů vyplývající z platných právních předpisů, jakož i právo OS rozhodovat o dělbě svých kompetencí a o pověření svých zástupců jednat s příslušnými zaměstnavateli.

**2.2.** V souladu s ustanovením § 276 odst. 7 zákoníku práce umožnit konání voleb do příslušných orgánů ZO OS, které zastupují zaměstnance v pracovněprávních vztazích. V souladu s § 277 zákoníku práce vytvořit členům těchto orgánů na své náklady podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

**2.3.** Na základě souhlasu zaměstnance:

a) poskytovat pověřeným funkcionářům ZO OS nezbytné informace pro ověření výše odborových členských příspěvků,

b) zajistit srážku členských příspěvků pro ZO OS.

Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.

**2.4.** Poskytnout příslušné ZO OS každoročně dar ve výši nejméně 1.100,- Kč na jednoho zaměstnance člena odborů na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii. Počet členů zaměstnanců se zjišťuje, pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jinak, k 31. 12. předchozího kalendářního roku.

Pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jiný termín, zavazují se jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace poskytnout tento dar ve dvou splátkách /každá ve výši jedné poloviny ročního daru/, a to vždy první splátka do 30.6. a druhá splátka do 31.12. příslušného roku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat bližší podmínky poskytnutí daru a také výši daru na zaměstnance. V takovém případě činí dar minimálně 1.000,- Kč na zaměstnance.

O konkrétním použití poskytnutého daru bude ZO OS informovat příslušného zaměstnavatele jednou ročně při vyhodnocování plnění závazků z podnikové kolektivní smlouvy.

**2.5.** Umožnit funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností přístup do prostor, v nichž provádějí svou činnost jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace, a to po předchozím oznámení takové návštěvy zaměstnavateli.

**2.6.** Informovat OS o zamýšleném rozvázání pracovního poměru funkcionáře OS /tj. od člena závodního výboru výše/ výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele alespoň 7 dnů před tím, než zaměstnavatel požádá ZO OS o předchozí souhlas k tomuto úkonu.

**2.7.** Na místa funkcionářů ZO OS, kteří z titulu činnosti zástupce zaměstnanců pobírají náhradu mzdy po stanovenou týdenní pracovní dobu, přijímat zaměstnance tak, aby nebylo ohroženo právo zástupce zaměstnanců uvedené v § 47 zákoníku práce vrátit se na původní práci a pracoviště.

## **2.8. Informovat písemně příslušné ZO OS o:**

**a) záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 zákoníku práce, a to:**

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce,

**b) záležitostech uvedených v § 38 odst. 3 zákoníku práce, a to:**

- sjednaných nových pracovních poměrech,

**c) záležitostech uvedených v paragrafu 61 odst. 5 zákoníku práce, a to:**

- rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání,

průběžně, avšak nejméně dvakrát ročně,

**d) záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 zákoníku práce, a to:**

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- otázkách, které jsou podle § 280 zákoníku práce předmětem projednání,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

průběžně s ohledem na konkrétní situaci.

**2.9. Projednat s příslušnými ZO OS všechny záležitosti, v nichž je otázka projednání upravena zákoníkem práce, tj. zejména záležitosti vymezené v § 61 odst. 1 a v § 287 odst. 2 zákoníku práce.**

**2.10. Informovat čtyřikrát ročně příslušné ZO OS o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, a to v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel příslušné ZO OS z výkazu P3-04 (pro průmysl) nejméně tyto údaje:**

- a) průměrný evidenční počet zaměstnanců (ve fyzických osobách),**
- b) osobní náklady (v tisících Kč),**
- c) mzdy bez ostatních osobních nákladů (v tisících Kč),**
- d) ostatní osobní náklady (v tisících Kč),**
- e) počet odpracovaných hodin zaměstnanců v evidenčním počtu (v hodinách),**
- f) tržby za prodej výrobků, služeb a zboží (v tisících Kč),**
- g) náklady vynaložené na prodej zboží a náklady na služby (v tisících Kč),**
- h) spotřeba materiálu a energie (v tisících Kč),**
- i) účetní přidaná hodnota (v tisících Kč).**

Bližší podmínky pro předložení těchto informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách, kde lze rovněž dohodnout jiný rozsah poskytovaných údajů i jinou periodicitu jejich poskytování. Takové ujednání se nepovažuje za výjimku ve smyslu bodu VII./2. této kolektivní smlouvy.

### **3. OS se zavazuje**

**3.1.** Zvažovat při uplatňování svých práv záměry zaměstnavatelů sledující prosperitu, zejména pak výrobní, technický, ekonomický a sociální rozvoj a politiku efektivní zaměstnanosti. Podporovat úsilí zaměstnavatelů zaměřené na vytváření přidané hodnoty jako zdroje pro růst bohatství společnosti a jejích zaměstnanců.

**3.2.** Informovat Asociaci a její členy včas o připravovaných nebo navrhovaných opatřeních, pokud souvisejí s podnikatelskou činností všech nebo některých členů Asociace.

**3.3.** Zvát zástupce vedení zaměstnavatele na členské schůze /konference/ a dávat jim možnost prezentovat na nich svá stanoviska k aktuálním problémům.

**3.4.** Působit v ZO OS k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z příslušných kolektivních smluv.

### **4. Asociace a OS se zavazují**

**4.1.** Spolupůsobit na dosažení změny modelu růstu minimální mzdy v ČR pro zajištění transparentnosti, kontinuity, předvídatelnosti a udržitelnosti modelu vývoje mezd podniků Asociace, které s minimální mzdou pracují jako s výchozí referencí nastavení svých mzdových systémů.

**4.2.** Podporovat snižování vedlejších nákladů na lidskou práci v ČR na úroveň konkurenceschopnou v zemích EU (cílem je medián % zatížení mezd odvody a daněmi v zemích EU) a takto vytvořené zdroje plně využít pro růst mezd zaměstnanců, zvyšování jejich životní úrovně a tím i spotřeby.

## **III.**

### **Pracovněprávní nároky**

#### **1. Pracovní doba**

##### **1.1. Zkrácení pracovní doby**

Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodiny týdně.

##### **1.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze nejvýše na období 52 týdnů po sobě jdoucích.

##### **1.3. Práce přesčas**

Práce přesčas /nařízená i dohodnutá/ u jednoho zaměstnance nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

#### **2. Dovolená na zotavenou**

Výměra dovolené činí nejméně 5 týdnů v kalendářním roce.

Ker B.

12



### **3. Překážky v práci**

#### **3.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

**3.1.1.** Při výkonu funkce zástupce zaměstnanců náleží členům funkcionářům ZO OS pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu nebo v rozsahu dohodnutém v podnikové kolektivní smlouvě. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, platí, že předsedovi závodního výboru ZO OS nebo jinému pověřenému funkcionáři ZO OS, který zastupuje:

- a) nejméně 200 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- b) nejméně 400 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,
- c) méně než 200 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na akcích OS, a to Sjezdu OS, Shromáždění zástupců základních organizací (SZZO), poradě předsedů a jednáních regionů OS s tím, že účast na těchto akcích bude doložena potvrzením OS a zaměstnavatel nebude požadovat refundaci poskytnuté náhrady mzdy.

Při zjišťování minimálního počtu zaměstnanců se vychází z přepočteného stavu zaměstnanců zjištěného k 31.12. předchozího kalendářního roku.

**3.1.2.** Členům Koordinačního výboru OS a členům Revizní komise OS náleží pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na jednáních těchto orgánů v rozsahu 9 dnů v kalendářním roce s tím, že účast na těchto jednáních bude doložena potvrzením OS a zaměstnavatel nebude požadovat refundaci poskytnuté náhrady mzdy.

**3.1.3.** Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, náleží pro vytvoření podmínek za účelem přenášení informací jednomu zástupci zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze v případě, že se jedná o zaměstnance zaměstnavatele, který má podniky na území nejméně dvou členských států Evropské unie s celkovým počtem zaměstnanců alespoň 1.000, kdy alespoň ve dvou členských státech je po 150 zaměstnancích.

#### **3.2. Další důležité osobní překážky v práci**

Zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo pracovní volno v následujících případech:

##### **3.2.1. Vyšetření nebo ošetření:**

- a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

##### **3.2.2. Pracovnílékařská (preventivní) prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské (preventivní) prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného



orgánu ochrany veřejného zdraví. Náhrada mzdy je upravena v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

### **3.2.3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

### **3.2.4. Znemožnění cesty do zaměstnání**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

### **3.2.5. Svatba**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

### **3.2.6. Narození dítěte**

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

### **3.2.7. Úmrtí**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- a) 4 dny při úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

### **3.2.8. Doprovod:**

a) pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- 1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
- 2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky,

b) pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky

se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět, se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 20 pracovních dnů v kalendářním roce.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 3.2.7.

#### **3.2.9. Pohřeb spoluzaměstnance**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

#### **3.2.10. Přestěhování**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu nejvýše na 2 dny se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Náhrada mzdy nenáleží, pokud ke stěhování zaměstnance dojde poté, kdy byla doručena výpověď zaměstnavatele či zaměstnance z pracovního poměru nebo poté, kdy byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

#### **3.2.11. Vyhledání nového zaměstnání**

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

#### **3.2.12. Péče o rodinného příslušníka**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 den, se poskytne zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka.

#### **3.2.13. Rehabilitace**

K účasti na léčebném rehabilitačním pobytu se poskytne na žádost zaměstnance:

- a) pracovní volno nejvýše na dva týdny v kalendářním roce,
- b) pracovní volno s náhradou mzdy v případech a v rozsahu stanoveném v podnikové kolektivní smlouvě.

Léčebným rehabilitačním pobytem se pro tento účel rozumí pobyt v lázních nebo pobyt spojený se zajištěním rehabilitačních procedur doporučený lékařem zajišťujícím pracovní lékařskou péči (závodní preventivní).

#### **3.2.14. Živelní události**

Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 10 dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.



#### **4. Odstupné**

**4.1.** Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů se oproti zákoníkem práce stanovené výši zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru:

- a) více než 10 let, o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku,
- b) více než 15 let, o dva násobky průměrného měsíčního výdělku,
- c) více než 20 let, o tři násobky průměrného výdělku.

**4.2.** V podnikových kolektivních smlouvách se doporučuje upravit právo na odstupné nebo jiné finanční plnění pro zaměstnance, kteří byli na základě lékařského posudku vystaveného poskytovatelem pracovnělékařských služeb shledáni dlouhodobě nezpůsobilými k výkonu dosavadní práce a jejichž pracovní poměr z tohoto důvodu končí výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval více než 15 let a je současně splněna podmínka, že zaměstnanec dlouhodobě vykonával u zaměstnavatele práci, která s ohledem na svůj charakter mohla ovlivnit zdravotní stav zaměstnance, aniž se přitom jedná o nemoc z povolání.

### **IV.**

#### **Mzdové nároky**

##### **1. Tarifní systém**

**1.1.** Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy.

##### **1.2. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů**

**1.2.1.** Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle podnikového katalogu příkladů pracovních činností do odpovídajících tarifních stupňů porovnáním s uvedenými typickými příklady. Podnikový katalog je buď součástí podnikové kolektivní smlouvy, nebo je vydán formou vnitřního předpisu, který je vždy zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací a této odborové organizaci minimálně v jednom vyhotovení předat. Metodickou pomůckou pro zpracování podnikového katalogu je Katalog prací podle povolání a stupňů, MPSV ČR a REVA/OLIVA, 1996.

**1.2.2.** Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše tohoto mzdového tarifu se při zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně vychází z katalogu uvedeného v bodě 1.2.1.

**1.3.** Minimální mzdové tarify ve smyslu bodu 1.2.2. jsou uvedeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

**1.4.** Mzdové tarify podle bodu IV./1.3. v sobě nesmí obsahovat příplatky podle bodu IV./2. této smlouvy ani jiné mzdové složky (tj. zejména prémie, osobní ohodnocení, odměny spojené s výkonem práce).

##### **2. Mzdové příplatky**

###### **2.1. Příplatek za práci přesčas**

Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30 % průměrného výdělku.



## **2.2. Příplatek za práci ve svátek**

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek nejméně 100 % průměrného výdělku.

## **2.3. Příplatek za práci odpoledne ve vícesměnných provozech**

Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnných provozech v době od 14:00 hod. do 22:00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 6 Kč za hodinu takové práce. Podniková kolektivní smlouva může vymezit práci odpoledne jinak.

## **2.4. Příplatek za práci v noci**

Zaměstnancům, kteří pracují v době od 22:00 hod. do 6:00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 15 Kč za hodinu.

## **2.5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích**

Za práci v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělku nebo nejméně 55 % tarifní mzdy.

## **2.6. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

**2.6.1.** Za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 zákoníku práce, které je vymezeno v nařízení vlády, se zaměstnanci poskytne příplatek ve výši:

- a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně 10 Kč za hodinu,
- b) při současném působení více ztěžujících vlivů náleží příplatek ve výši podle nařízení vlády.

**2.6.2.** Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 2.6.1. se doporučuje vymezit v podnikové kolektivní smlouvě.

## **2.7. Příplatek za hluk**

**2.7.1.** Za výkon práce v riziku hluku, pokud na pracovišti byla zjištěna podle platných předpisů expozice hluku alespoň 87,5 dB, avšak zjištěná expozice nedosáhla hranice, od níž náleží příplatek podle bodu IV./2.6.1., se poskytne zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 8 Kč za hodinu.

**2.7.2.** V případě, že zaměstnanci náleží příplatek podle bodu IV./2.6.1. za jeden nebo více ztěžujících vlivů s výjimkou hluku, poskytne se zaměstnanci pracujícímu za podmínek uvedených v bodě 2.7.1. příplatek pouze ve výši 2 Kč za hodinu.

**2.7.3.** Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 2.7.1. se doporučuje vymezit v podnikové kolektivní smlouvě.

**2.8.** Mzdové příplatky podle bodů 2.1 až 2.7 této části kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe.

## **3. Růst průměrného výdělku**

Růst průměrného výdělku se doporučuje upravit v podnikových kolektivních smlouvách s tím, že jeho výše by měla být odvozena z inflace a z růstu produktivity práce po odstranění vlivů přesčasové práce.

## **4. Normy spotřeby práce**

**4.1.** Zavádění a změny norem spotřeby práce se doporučuje upravit v podnikových kolektivních smlouvách.

**4.2.** Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů platných u zaměstnavatele a je třeba jej upravit vždy při změně výše tarifů o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním.

## **5. Zaručená mzda**

**5.1.** Bez ohledu na body 1. až 4. této části kolektivní smlouvy jsou závazná ustanovení příslušných právních předpisů o zaručené mzdě.

**5.2.** Přiřazování zaručené mzdy k tarifním stupňům v této KSVS a určení výše zaručené mzdy u konkrétního povolání (funkce) vychází z příslušných právních předpisů a z charakteristiky povolání a příkladu prací uvedených v Katalogu prací podle povolání a stupňů MPSV ČR a Reva/Oliva, 1996.

## **V.**

### **Péče o zaměstnance**

#### **1. Závodní stravování**

**1.1.** Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců v nočních směnách a zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu závodní stravování, a to ve vlastní závodní jídelně, prostřednictvím jiných subjektů nebo poskytováním zvýhodněných poukázek na odběr jídla ve veřejných stravovacích zařízeních.

**1.2.** Výdaje související se závodním stravováním se zaměstnavatelé zavazují hradit z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon za nákladovou položku.

#### **2. Podniková společenská spotřeba**

**2.1.** Zaměstnavatelé se zavazují hradit každoročně podnikovou společenskou spotřebu nejméně ve výši 2,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů na příslušný kalendářní rok s tím, že úhradu lze provádět z daňově neuznatelných výdajů nebo ze sociálního fondu.

Do stanovené výše prostředků na podnikovou společenskou spotřebu lze v podnikové kolektivní smlouvě započítat i částku představující prostředky poskytované zaměstnavatelem na penzijní připojištění zaměstnanců a prostředky poskytované na pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

Pokud nebyly takto určené prostředky použity na hrazení podnikové společenské spotřeby v příslušném kalendářním roce, převádějí se do roku následujícího.

**2.2.** Sestavení a schválení rozpočtu podnikové společenské spotřeby a pravidla užití těchto prostředků provádí zaměstnavatel po dohodě s příslušnou ZO OS. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě.

**2.3.** Prostředky podnikové společenské spotřeby jsou určeny pro zaměstnance příslušného zaměstnavatele s tím, že jejich užití pro další osoby mimo okruh zaměstnanců může být dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě.

#### **3. Další péče o zaměstnance**

Pokud budou zaměstnavatelé podle podmínek upravených v PKS hradit nebo přispívat na úhradu rehabilitačních pobytů zaměstnanců zařazených k výkonu rizikových prací, zavazují se upřednostnit zaměstnance, kteří pracují v podmínkách souběhu více rizikových faktorů (např. fyzická zátěž, tepelná zátěž, hluk).



## VI.

### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

#### 1. Zaměstnavatelé se zavazují

**1.1.** Vytvářet podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochrannou zdraví při práci, zejména respektovat právo odborové organizace kontrolovat plnění povinností zaměstnavatele na úseku BOZP, prověřovat pracoviště a požadovat odstranění závad v této oblasti ve smyslu § 322 zákoníku práce.

**1.2.** Po dohodě se ZO OS působící u zaměstnavatele zabezpečit 1x v roce veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Zprávu o jejich provedení včetně harmonogramu odstranění zjištěných závad zaslat příslušné ZO OS a současně i OS, a to nejpozději do konce následujícího měsíce po datu uskutečněné prověrky.

**1.3.** Provádět /každoročně/ písemné vyhodnocení:

- a) nemocnosti a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok, podle výkazu, který je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy,
- b) rizik, která ve sledovaném období nově vznikla, změnila se, případně zanikla /§ 102 odst. 3 zákoníku práce/,
- c) kategorizace prací a jejich případných změn /zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb./,
- d) stavu rizikové práce /počty zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci, druhy rizikových faktorů pracovních podmínek, přehled rizikových prací - profesí/,
- e) provázanosti vyhodnocení rizik, kategorizace prací a seznamu pro poskytování OOPP,
- f) stavu poskytování OOPP a ochranných nápojů,
- g) poskytování pracovnělékařských služeb /např. preventivních prohlídek/,
- h) provedených měření rizikových faktorů,
- i) spolupráce s odborovou organizací v oblasti BOZP.

Výsledky uvedených vyhodnocení projednat se ZO OS vždy nejpozději do 15.3. za předchozí kalendářní rok a následně jedno vyhotovení včetně vyplněného výkazu, který je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy, zaslat OS v termínu nejpozději do 31.3. téhož kalendářního roku.

**1.4.** Stanovit a projednat se ZO OS míru zavinění zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání do 30 dnů tak, aby náhrada za ztrátu na výdělku byla vyplácena pravidelně měsíčně.

**1.5.** Smrtelné pracovní úrazy hlásit ihned telefonicky nebo e-mailem na OS.

**1.6.** Umožnit noční práci za podmínek:

- a) zabezpečení první pomoci pro případ úrazu,
- b) zabezpečení provozu sociálních a hygienických zařízení,
- c) zajištění možnosti přípravy teplé stravy a nápojů.

## **2. OS se zavazuje**

**2.1.** Poskytovat Asociaci informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce, rozborů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zpracované na základě poznatků získaných z kontrolní činnosti OS a vyhodnocení rozborů úrazovosti a pracovní neschopnosti, dále též poznatky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci získané prostřednictvím mezinárodních kontaktů.

**2.2.** Po linii odborů zajistit účast inspektorů bezpečnosti práce OS na šetření a projednávání havárií výrobních zařízení a smrtelných pracovních úrazů.

**2.3.** Napomáhat v prosazování principů zdravé a bezpečné práce a spolupůsobit při tvorbě, zdokonalování a prosazování nastavených standardů a postupů.

## **3. Zaměstnavatelé a OS se zavazují**

Dodržovat „Dohodu o ochraně zdraví pracovníků prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a jeho produktů“, kterou uzavřely zaměstnavatelské a odborové svazy na úrovni Evropské unie, kterých se práce s krystalickým křemenem a jeho produkty dotýká, v Bruselu dne 25. 4. 2006.

## **VII.**

### **Společná, závěrečná a zrušovací ustanovení**

#### **1. Platnost kolektivní smlouvy a případné změny v době platnosti**

**1.1.** Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Pokud nedojde nejpozději do 31. 12. 2020 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31. 12. 2021.

**1.2.** V době účinnosti této kolektivní smlouvy lze 1x ročně jednat na návrh jedné ze smluvních stran o změně nebo doplnění této smlouvy v bodu IV./1.3. včetně přílohy, pokud není v příloze uvedeno jinak. Kdykoliv lze jednat o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změně příslušná právní úprava.

#### **2. Výjimky z této kolektivní smlouvy**

**2.1.** Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatelé mohou v podnikové kolektivní smlouvě sjednat nebo tam, kde nepůsobí odbory, stanovit ve vnitřním předpisu následující výjimky z této kolektivní smlouvy:

- a) v odvětví porcelán nejvýše tři výjimky z dále uvedených závazků a ve všech ostatních odvětvích nejvýše dvě výjimky z dále uvedených závazků:

- v bodě III./1.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé nemusí zkrátit pracovní dobu oproti maximální zákonné úpravě,

- v bodě III./2.

spočívající v tom, že dovolená u těchto zaměstnavatelů může činit pouze zákonem stanovenou výměru,

- v bodě IV./2.

spočívající v tom, že zaměstnavatel může poskytnout až dva příplatky v tomto bodě uvedené ve výši nižší, než je sjednaná, s tím, že musí být respektována minimální výše příplatku stanovená zákonem. Každý z takto sjednaných nižších příplatků se považuje samostatně za jednu výjimku z této kolektivní smlouvy,



- v bodě V./3.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé hradí podnikovou společenskou spotřebu nejméně ve výši 1,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových a ostatních nákladů na příslušný kalendářní rok, a

- v příloze č. 1

spočívající v tom, že mzdové tarify mohou být na nižší úrovni, nejméně však na úrovni uvedené v Příloze č. 2,

b) zaměstnavatelé, kteří jsou v insolvenčním řízení, po dobu trvání tohoto řízení mohou místo shora uvedených výjimek použít výjimky z dále uvedených závazků:

- v bodě III./2

spočívající v tom, že dovolená u těchto zaměstnavatelů může činit pouze zákonem stanovenou výměru,

- v bodě IV./2

spočívající v tom, že mzdové příplatky u těchto zaměstnavatelů mohou být ve výši, která u zaměstnavatele platila v den předcházející dni zahájení insolvenčního řízení,

- v bodě V./3.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé netvoří nebo nenaplňují sociální fond ani nehradí žádné výdaje, které nelze uhradit z daňově uznatelných nákladů,

- v příloze č. 1

spočívající v tom, že mzdové tarify mohou být ve výši, která u zaměstnavatele platila v den předcházející zahájení insolvenčního řízení.

**2.2.** Výjimky podle bodu 2.1. lze sjednat nebo stanovit vždy nejdéle na dobu jednoho roku s tím, že pokud by měly být použity i pro období dalších let účinnosti této kolektivní smlouvy, musí být sjednány nebo stanoveny pro každý rok samostatně.

### **3. Kolektivní spory a výklad kolektivní smlouvy**

Smluvní strany mohou řešit výklad a případné kolektivní spory o plnění závazků z této kolektivní smlouvy prostřednictvím smířčí komise, do které každá ze smluvních stran jmenuje při vzniku sporu po třech zástupcích.

### **4. Informace o obsahu kolektivní smlouvy**

O obsahu této kolektivní smlouvy budou zaměstnanci informováni prostřednictvím ZO OS i zaměstnavatelem.

### **5. Účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně na léta 2017 - 2018**

Dnem účinnosti této kolektivní smlouvy končí pro její smluvní strany, a tedy i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy Asociace, účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené smluvními stranami této kolektivní smlouvy na léta 2017 - 2018 dne 18. 1. 2017 a její Dodatek č. 1 ze dne 28. 12. 2017.

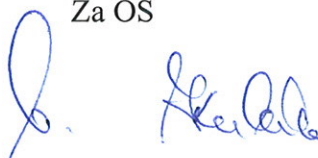
## **6. Závěrečná ustanovení**

**6.1.** Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

**6.2.** Smlouva bude odevzdána Asociaci k registraci na Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to nejpozději do 14 dnů od jejího podpisu.

V Praze dne 22. ledna 2019

Za OS

  
.....

Za Asociaci

  
.....



**Minimální mzdové tarify**

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.3. této kolektivní smlouvy:

**1.****Odvětví porcelánu**

| <u>Tarifní stupeň</u> | <u>Hodinový tarif v Kč</u> | <u>Měsíční tarif v Kč */</u> |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| 1.                    | 85,10                      | 13.880                       |
| 2.                    | 86,80                      | 14.150                       |
| 3.                    | 88,50                      | 14.430                       |
| 4.                    | 90,30                      | 14.720                       |
| 5.                    | 92,10                      | 15.020                       |
| 6.                    | 93,90                      | 15.310                       |
| 7.                    | 95,80                      | 15.620                       |
| 8.                    | 97,70                      | 15.930                       |
| 9.                    | 99,70                      | 16.260                       |
| 10.                   | 102,30                     | 16.680                       |
| 11.                   | 113,10                     | 18.440                       |
| 12.                   | 125,50                     | 20.460                       |

**2.****Odvětví keramiky, plochého skla, obalového skla,  
skleněných vláken a výrobků z nich**

| <u>Tarifní stupeň</u> | <u>Hodinový tarif v Kč</u> | <u>Měsíční tarif v Kč */</u> |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| 1.                    | 85,10                      | 13.880                       |
| 2.                    | 90,60                      | 14.770                       |
| 3.                    | 96,50                      | 15.730                       |
| 4.                    | 102,80                     | 16.760                       |
| 5.                    | 109,50                     | 17.850                       |
| 6.                    | 116,60                     | 19.010                       |
| 7.                    | 124,20                     | 20.250                       |
| 8.                    | 132,30                     | 21.570                       |
| 9.                    | 140,90                     | 22.970                       |
| 10.                   | 150,10                     | 24.470                       |
| 11.                   | 159,90                     | 26.070                       |
| 12.                   | 170,30                     | 27.770                       |

## 3.

**Odvětví užitkového, osvětlovacího skla a ostatní**

| <u>Tarifní stupeň</u> | <u>Hodinový tarif v Kč</u> | <u>Měsíční tarif v Kč */</u> |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| 1.                    | 85,10                      | 13.880                       |
| 2.                    | 87,20                      | 14.220                       |
| 3.                    | 89,40                      | 14.580                       |
| 4.                    | 91,60                      | 14.940                       |
| 5.                    | 93,90                      | 15.310                       |
| 6.                    | 96,30                      | 15.700                       |
| 7.                    | 99,20                      | 16.170                       |
| 8.                    | 103,20                     | 16.830                       |
| 9.                    | 108,40                     | 17.670                       |
| 10.                   | 113,80                     | 18.560                       |
| 11.                   | 121,80                     | 19.860                       |
| 12.                   | 131,80                     | 21.490                       |

\*/ Měsíční tarif je vypočten z hodinového tarifu podle § 356 odst. 2 zákoníku práce, tj. hodinový tarif x koeficient 4,348 x 37,5 (stanovená týdenní pracovní doba) a matematicky zaokrouhlen na celé desetikoruny. Uvedené neplatí pro 1. tarifní stupeň, kde se měsíční tarif rovná minimální měsíční mzdě.

K.B.

D



**Výše tarifů při použití výjimky**

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.3. této kolektivní smlouvy jsou pro všechna odvětví stejné, a to ve výši nejméně podle přílohy č. 1 bod 1. odvětví porcelánu.

*Ke B.*

*11*

**Výkaz pracovní neschopnosti a pracovní úrazovosti  
za kalendářní rok 201...**

|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">(Název, sídlo a IČ zaměstnavatele)</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |
| <b>1.</b>                                                                                                      | <b>Průměrný počet zaměstnanců za kalendářní rok</b>                                                                                                                                                                                                                                | .....                   |
| <b>2.</b>                                                                                                      | <b>Počet nově hlášených pracovních neschopností celkem</b><br>z toho pro pracovní úraz<br>z toho pro nemoc z povolání                                                                                                                                                              | .....<br>.....<br>..... |
| <b>3.</b>                                                                                                      | Počet nově hlášených nemocí z povolání                                                                                                                                                                                                                                             | .....                   |
| <b>4.</b>                                                                                                      | <b>Počet pracovních úrazů celkem</b><br><i>(tj. celkový počet pracovních úrazů bez ohledu na to, zda v jejich důsledku vznikla pracovní neschopnost nebo ne, a i bez ohledu na její délku)</i><br>z toho počet pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny | .....<br>.....          |
| <b>5.</b>                                                                                                      | <b>Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti celkem</b><br>z toho pro pracovní úrazy<br>z toho pro nemoci z povolání                                                                                                                                                            | .....<br>.....<br>..... |
| <b>6.</b>                                                                                                      | <b>Počet zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci k 31.12.201...</b><br><i>(tj. práci zařazenou do 3. a 4. kategorie prací)</i>                                                                                                                                                  | .....                   |

Zpracoval: .....

V: .....

Dne: .....

K. B.

A