

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

## vyššího stupně uzavřená na léta 2011 – 2012

mezi

**Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu**, W. Churchilla 2, Praha 3, IČ 48551813,

zastoupeným předsedou JUDr. Vladimírem Kubincem /dále jen „OS“/

a

**Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR**, Sámova 1, Praha 10, IČ 14864193.  
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

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.

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. 6 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.

- 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 průběžně, avšak nejméně dvakrát 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. Bližší podmínky pro předložení těchto informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

#### 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.

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.

### 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.

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování 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

#### 4. Odstupné

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů činí u zaměstnance, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru

- do 10 let včetně, trojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- více než 10 let, čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- více než 15 let, pětinásobek průměrného měsíčního výdělku,
- více než 20 let, šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.

### 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 může být součástí podnikové kolektivní smlouvy. 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 v odpoledních směnách

2.3.1. Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední /druhé /směně, tj. v době od 14.00 hod. do 22.00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 6 Kč za hodinu takové práce.

## 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. Výdaje z nákladů

Smluvní strany doporučují posoudit v rámci kolektivního vyjednávání podmínky a rozsah výdajů v sociální oblasti, které lze hradit mimo podnikovou společenskou spotřebu z nákladů zaměstnavatele tak, aby úhradou z nákladů nevznikla současně povinnost hradit pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Jedná se zejména příspěvky na penzijní připojištění, pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

### 3. Podniková společenská spotřeba

3.1. Zaměstnavatelé se zavazují hradit 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

- a) z daňově neuznatelných výdajů nebo
- b) 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

### 4. 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).

## 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.dubna 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 od 1.1.2011 do 31.12.2012. Pokud nedojde nejpozději do 31.12.2012 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31.12.2014.

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 a kdykoliv o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změní 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) ve všech 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 pouze jeden příplatek v tomto bodě uvedený ve výši nižší, než je sjednaná, ovšem s tím, že musí být respektována minimální výše stanovená zákonem,

- 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,

Ze shora uvedených výjimek však nelze současně sjednat nebo stanovit výjimku ze závazku

Minimální mzdové tarify pro rok 2011

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

**1. Odvětví keramika**

Tarifní stupeň	hodinový tarif v Kč	měsíční tarif v Kč
1.	56,10	9.150
2.	58,10	9.470
3.	61,00	9.950
4.	65,00	10.600
5.	69,60	11.350
6.	76,70	12.510
7.	83,70	13.650
8.	90,70	14.790
9.	97,70	15.930
10.	102,30	16.680
11.	113,10	18.440
12.	125,50	20.460

**2. Odvětví porcelán**

Tarifní stupeň	hodinový tarif v Kč	měsíční tarif v Kč
1.	56,10	9.150
2.	58,10	9.470
3.	60,60	9.880
4.	63,80	10.400
5.	68,20	11.120
6.	73,20	11.940
7.	79,00	12.880
8.	85,70	13.970
9.	93,00	15.160
10.	102,30	16.680
11.	113,10	18.440
12.	125,50	20.460

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

Tarifní stupeň	hodinový tarif v Kč	měsíční tarif v Kč
1.	56,10	9.150
2.	58,10	9.470
3.	60,60	9.880
4.	63,80	10.400
5.	68,20	11.120
6.	75,00	12.230
7.	82,10	13.390
8.	89,10	14.530
9.	95,30	15.540
10.	102,30	16.680
11.	113,10	18.440
12.	125,50	20.460

Výše tarifů při použití výjimky

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

**1. Odvětví keramika**

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	53,40	8.710
2.	55,40	9.030
3.	58,10	9.470
4.	61,90	10.090
5.	66,30	10.810
6.	73,00	11.900
7.	79,70	13.000
8.	86,40	14.090
9.	93,10	15.180
10.	97,40	15.880
11.	107,60	17.540
12.	118,90	19.390

**2. Odvětví porcelán**

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>hodinový tarif v Kč</u>	<u>měsíční tarif v Kč</u>
1.	53,40	8.710
2.	55,40	9.030
3.	57,70	9.410
4.	60,70	9.900
5.	64,90	10.580
6.	69,70	11.360
7.	75,20	12.260
8.	81,60	13.300
9.	88,60	14.450
10.	97,40	15.880
11.	107,60	17.540
12.	118,90	19.390

**3. Odvětví plochého, 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.	53,40	8.710
2.	55,40	9.030
3.	57,70	9.410
4.	60,70	9.900
5.	64,90	10.580
6.	71,40	11.640
7.	78,20	12.750
8.	84,90	13.840
9.	90,80	14.800
10.	97,40	15.880
11.	107,60	17.540
12.	118,90	19.390