

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2008

uzavřená podle §22 až §29 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění, mezi **Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice (dále jen OS DLV), Česko-moravským odborovým sdružením (dále jen Č-MOS)**

a

Svazem průmyslu papíru a celulózy jako zaměstnavatelským svazem (dále jen SPPaC)

Obsah:

1. **VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ**
2. **POVINNOSTI A ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELŮ**
 - 2.1 Všeobecné závazky
 - 2.2 V oblasti vztahů k odborům
 - 2.3 V oblasti pracovního poměru
 - 2.4 V oblasti pracovní doby
 - 2.5 V oblasti BOZP
 - 2.6 V oblasti dovolené
 - 2.7 V oblasti překážek v práci
 - 2.8 V oblasti stravování
 - 2.9 V oblasti sociálního programu
3. **POVINNOSTI A ZÁVAZKY ODBORŮ**
4. **ODMĚŇOVÁNÍ**
 - 4.1 Všeobecná ustanovení o mzdách
 - 4.2 Příplatky
 - 4.3 Odměna za pracovní pohotovost
 - 4.4 Mzda při překážkách v práci
 - 4.5 Další ustanovení o mzdách

1. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1.1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen „smlouva“) platí pro zaměstnavatele a zaměstnance v působnosti SPPaC, OS DLV a Č-MOS.

1.2. Pokud v organizaci zaměstnavatele působí více základních organizací OS DLV nebo Č-MOS (dále jen ZO), bude uzavřena jedna podniková kolektivní smlouva. Závazky vůči jednotlivým organizačním jednotkám a v nich samostatně působící ZO OS, pokud o to Výbor ZO (dále jen VZO) požádá, budou rozepsány v dodatcích podnikové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany vzájemně respektují své vnitřní organizační uspořádání a kompetence svých orgánů a zástupců, vyplývající ze stanov či jiných předpisů organizační povahy.

1.3. Smlouva je účinná od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008. Pokud nedojde nejpozději do 31.12. 2008 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31.12.2009.

Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy.

1.4. Tato smlouva zakládá na dobu její účinnosti sociální smír, který nebude při jejím plnění narušován stávkovou aktivitou ze strany odborů a výlukami ze strany zaměstnavatelů.

1.5. K řešení vzniklých sporů bude vyjednávání zahájeno neprodleně, nejpozději však do 30 dnů po obdržení návrhů od jedné ze smluvních stran.

1.6. Smluvní strany se dohodly o provádění kontroly plnění této smlouvy minimálně 1x za půl roku na společných jednáních.

1.7. Průměrným výdělkem, používaným v této smlouvě, se rozumí průměrný výdělek dle § 356 Zákoníku práce.

2. POVINNOSTI A ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELŮ

2.1 Všeobecné závazky

2.1.1. V dohodnutých termínech, minimálně čtvrtletně, informovat prostřednictvím VZO zaměstnance o situaci zaměstnavatele v oblastech uvedených v Zákoníku práce (dále jen ZP) v § 279. Forma poskytování informací bude písemná, pokud se zaměstnavatel s VZO nedohodne jinak.

2.1.2. Projednávat s VZO opatření a organizační změny týkající se zaměstnanosti a rekvalifikace před jejich realizací, nejpozději 14 dnů před jejich uskutečněním, pokud se nedohodnou jinak. Současně předložit a projednat opatření věcného a časového postupu při řešení sociálních dopadů na zaměstnance.

2.2 V oblasti vztahů k odborům

2.2.1. Zaměstnavatel umožní ve smyslu § 321 ZP zástupci příslušného orgánu OS DLV nebo Č-MOS vstupovat na pracoviště zaměstnavatele po předchozím ohlášení.

2.2.2. Dojde-li k dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o srážkách členských příspěvků členům odborové organizace, na základě předchozího souhlasu zaměstnance, který je členem odborové organizace, provede zaměstnavatel tyto srážky a do 10 dnů je poukáže na účet ZO. Výboru ZO předá jmenný seznam zaměstnanců, u nichž byly provedeny srážky, a celkovou částku provedených srážek.

Souhlas zaměstnance se srážkou zajistí příslušná odborová organizace. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS DLV nebo Č-MOS tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS DLV nebo Č-MOS podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmů fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zák. č.586/1992 Sb. v platném znění.

2.2.3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat odborovým organizacím, které jsou členy OS DLV nebo Č-MOS, místnosti se základním vybavením pro provozní a schůzovní činnost a umožnit používání přístrojů rozmnožovací a spojovací techniky pro potřeby odborových organizací včetně úhrady nákladů s provozem spojených.

2.3 V oblasti pracovního poměru

2.3.1. Seznámit zaměstnance při nástupu k zaměstnavateli mimo všech náležitostí stanovených ZP i s podnikovou kolektivní smlouvou.

2.3.2. Při uvolnění zaměstnanců z organizačních důvodů podle § 52, písm. a), b), c) ZP, projeví-li uvolňovaný zaměstnanec zájem přejít do nového zaměstnání přede dnem, kdy má jeho pracovní poměr skončit na základě výpovědi, nebo již uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

2.3.3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Tento nárok vznikne pouze zaměstnanci, který utrpěl poškození u zaměstnavatele, který s ním rozvazuje pracovní poměr.

2.4 V oblasti pracovní doby

2.4.1 Délka týdenní pracovní doby i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby činí v průměru maximálně 37,5 hodiny týdně.

2.4.2 Pracovní doba v nepřetržitém provozu musí být harmonogramem střídání směn rozvržena tak, aby zaměstnanec měl minimálně 1x za měsíc souvislé volno v trvání 48 hodin v sobotu a neděli.

2.5 V oblasti BOZP

Řídí se všemi ustanoveními ZP v této oblasti s upřesněními:

2.5.1 Zaměstnavatel zabezpečí vstupní lékařské prohlídky uchazečů o zaměstnání v rámci přijímacího řízení.

2.5.2 Zaměstnavatel zabezpečí za účasti odborů účinný systém kontroly BOZP a systém objektivního šetření příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání i postupu jejich odškodňování.

2.5.3 Zaměstnavatel zabezpečí vyškolení odborových funkcionářů (zástupců zaměstnanců) pro oblast BOZP dle dohody s příslušným odborovým orgánem. Veškeré náklady hradí zaměstnavatel (§ 108 odst. 6 ZP).

2.5.4 Seznam poskytovaných OOPP, případně jejich změny, budou uváděny v platnost po projednání s příslušným odborovým orgánem.

2.5.5 Zaměstnavatel zabezpečí provádění pravidelných preventivních lékařských prohlídek u zaměstnanců pracujících na rizikových pracovištích, nebo v podmínkách zdravotně závadného prostředí.

2.5.6 Zaměstnavatel zabezpečí dle zákona č. 20/1966 Sb. povinně pro své zaměstnance závodní preventivní péči. Současně se zaměstnavatelé zavazují, že umožní-li to zaměstnavateli podmínky k zajištění zdravotní péče v organizaci, zabezpečí poskytování lékařské péče svým zaměstnancům v organizaci. Tímto ustanovením není dotčena svobodná volba lékaře.

2.5.7 Pokud lékařské prohlídky zaměstnance prováděné v zájmu nebo na pokyn zaměstnavatele nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí je zaměstnavatel.

2.5.8 V případě, že zaměstnanec nebude schopen vykonávat práci z důvodů nemoci z povolání, kterou získal u stávajícího zaměstnavatele, zajistí zaměstnavatel podle své potřeby a na své náklady jeho rekvalifikaci pro výkon práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu.

2.5.9 Zaměstnavatel i VZO OS DLV nebo Č-MOS se vzájemně zavazují řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP jednáním.

2.6 V oblasti dovolené

2.6.1 U zaměstnance, který splňuje podmínky pro vznik nároku na dovolenou, činí výměra dovolené stanovené dle § 213 ZP nejméně 5 týdnů v kalendářním roce.

2.6.2 V souladu s § 215 ZP činí dodatková dovolená 1 týden pro zaměstnance, kteří pracují v riziku chemické karcinogenity, pokud pracují v těchto podmínkách celý kalendářní rok a při splnění zákonných podmínek.

2.6.3 Termín hromadné dovolené stanoví zaměstnavatel po dohodě s příslušným odborovým orgánem nejméně 14 dnů před jejím začátkem ve smyslu ZP.

2.7 V oblasti překážek v práci

2.7.1 Při překážkách v práci na straně zaměstnance se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku takto :

a) při vlastní svatbě

2 dny (s náhradou mzdy pouze 1 den)

- | | |
|--|---|
| b) k účasti na svatbě dítěte | 1 den (s náhradou mzdy) |
| k účasti na svatbě rodiče | 1 den (bez náhrady mzdy) |
| c) při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte | 2 dny + 1 den na obřad |
| d) při úmrtí rodičů a sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho manžela/ky, druha/žky, jakož i manžela/ky sourozence, nebo i jiné osoby, pokud žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti | 1 den + 1 den (organizuje-li obřad) |
| e) k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo jeho manželky, nebo i jiné osoby, která s nimi žila ve společné domácnosti | 1 den + 1 den (organizuje-li obřad) |
| f) k převozu manželky nebo družky pracovníka do zdravot. zařízení k porodu a k odvozu ze zdravot. zařízení po narození dítěte po dobu nezbytně nutnou (s náhradou mzdy), k účasti při porodu manželky (družky) | volno na dobu nezbytně nutnou bez náhrady mzdy. |
| g) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 5 dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelné 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, pokud jsou pravidla pro poskytnutí tohoto pracovního volna stanovena v podnikové kolektivní smlouvě. | |
| h) ostatní překážky v práci na straně zaměstnance se řídí Nařízením vlády č. 590/2006 Sb. | |

2.7.2. Zaměstnavatel poskytne členům VZO a RK ZO k účasti na školeních a kursech organizovaných OS DLV nebo Č-MOS a k účasti na jednání vyšších odborových orgánů pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů za rok na základě dohody předsedy ZO se zaměstnavatelem dle § 203 odst.2. písm.c).

Zaměstnavatel po vzájemné dohodě poskytne členům VZO a RK ZO k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborová organizace mu poskytnutou náhradu mzdy uhradí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

2.7.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který o to požádá, neplacené volno 1 den v měsíci v termínu, na kterém se dohodnou se svým bezprostředně nadřízeným vedoucím. Ustanovení se týká zaměstnanců pečujících o dítě do věku 15 let svěřené do vlastní péče.

2.7.4 Zaměstnancům, prohlubujícím si kvalifikaci podle § 230 Zákoníku práce, hradí zaměstnavatel náklady s tím spojené. Účast na všech formách prohlubování kvalifikace je výkonem práce. Zaměstnancům, zvyšujícím si kvalifikaci podle § 231 Zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel pracovní úlevy a hmotné zabezpečení jen tehdy, je-li toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele. Zaměstnanec je však povinen se zaměstnavatelem uzavřít při poskytnutí tohoto hmotného zabezpečení a úlev kvalifikační dohodu podle § 234 Zákoníku práce.

2.7.5 V podnikových kolektivních smlouvách může být dohodnuto rozšíření nároku na pracovní volno a náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.

2.8 V oblasti stravování

2.8.1 Zaměstnavatel bude přispívat na stravování v závodní jídelně, nebo na nákup stravenek, či nákup jídla za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě.

2.8.2 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům, pokud to bude možné, stravování teplým jídlem v každé směně. Zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně, zabezpečí zaměstnavatel variantní řešení stravování, nebo zabezpečí možnost ohřevu vlastní donesené stravy.

2.9 V oblasti sociálního programu

2.9.1 K zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců se zaměstnavatelé zavazují vytvořit program sociálního rozvoje podniku, jehož plnění bude financováno z prostředků zaměstnavatele. Program sociálního rozvoje, včetně jeho plnění, bude projednáván s příslušným odborovým orgánem.

3. POVINNOSTI ODBORŮ

3.1 Odborové organizace OS DLV nebo Č-MOS budou uplatňovat svá práva a povinnosti s přihlédnutím k záměrům zaměstnavatelů sledujících prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a politiku efektivní zaměstnanosti.

3.2 Odborové organizace OS DLV nebo Č-MOS budou garantovat povinnosti členů příslušného odborového orgánu zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnance.

3.3 Odborové organizace OS DLV nebo Č-MOS se zavazují při porušení této, nebo podnikové KS, nebo jiných pracovněprávních předpisů, vést nejprve jednání se zaměstnavatelem a poskytnout zaměstnavateli lhůtu na nápravu vzniklé situace.

4. ODMĚŇOVÁNÍ

4.1 Všeobecná ustanovení o mzdách

Odměňování se řídí příslušnými ustanoveními ZP, o odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, s těmito upřesněními:

4.1.1. Část mzdy poskytovanou ve formě naturální mzdy lze poskytnout jen za podmínek stanovených podnikovou KS, případně zaměstnancům odměňovaných smluvní mzdou za podmínek stanovených v individuální smlouvě.

4.2 Příplatky

4.2.1 Příplatek za dobu práce ve svátek činí minimálně 100% průměrného výdělku (pokud nebylo poskytnuto náhradní volno podle § 115, odst. 1 a 2 Zákoníku práce).

4.2.2 Zaměstnanci, který pracuje v sobotu a neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek minimálně ve výši stanovené v ZP.

4.2.3 Za práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí poskytne zaměstnavatel zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši nejméně 6,- Kč za hodinu práce dle obecně závazných předpisů a za podmínek stanovených v podnikové KS nebo vnitřním mzdovým předpisem.

4.2.4 Za práci konanou v době od 22:00 hod. do 6:00 hod. přísluší zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 8,- Kč za hodinu práce.

4.2.5 Zaměstnanci pracujícímu ve směnném režimu přísluší za práci v odpolední směně, nebo její části (obvykle konané v době od 14.00 do 22.00 hod.) příplatek ve výši nejméně 3,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.2.6 Příplatky dle bodů 4.2.1 až 4.2.5 lze paušalizovat do jedné částky, případně o ni zvýšit základní tarif zaměstnance, na základě předpokládaného průměrného rozsahu konání této práce za období jednoho kalendářního roku.

4.3 Odměna za pracovní pohotovost

4.3.1 Odměna za pracovní pohotovost se řídí § 140 ZP, a činí minimálně 10 % průměrného výdělku, za pohotovost v sobotu, neděli a ve svátek se odměna zdvojnásobuje.

4.4 Mzda při překážkách v práci

4.4.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin, pohonné síly (energie), chybnými pracovními podklady, nebo jinými provozními příčinami a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

4.4.2 Při převedení na jinou práci pro překážky na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci mzda nejméně ve výši jeho průměrného výdělku před převedením na jinou práci.

4.4.3 Nemůže-li zaměstnanec pro nepříznivé povětrnostní vlivy na pracovišti zahájit práci, nebo v ní pokračovat a nepřevedl-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši minimálně 70 % průměrného výdělku.

4.5. Další ustanovení o mzdách

4.5.1. Zaměstnancům se nezávisle na celkové hospodářské situaci zaměstnavatele garantuje zaručená mzda.

4.5.2. Uplatnění změn mzdového systému, mzdových složek, forem mzdy, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norem spotřeby práce a použití prostředků na mzdy, provádí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. K tomuto účelu poskytne zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu potřebné informace, konzultace a podklady a v rámci možnosti přihlíží k jeho stanoviskům.

4.5.3. Výplata mzdy je prováděna 1x za měsíc dle výplatního kalendáře pevně stanoveného předem vždy na kalendářní rok po projednání s příslušnou odborovou organizací, pokud se zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací, nebo se zaměstnanci odměňovanými smluvní mzdou nedohodnou jinak.

4.5.4. Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci přizpůsobovat růstu životních nákladů.

4.5.5. Základní principy a systémy prémiování (jako jsou např. výkonnostní prémie, prémie za produktivitu apod.) mohou být stanoveny v jednotlivých podnikových (firemních) kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech.

V Praze dne 13. prosince 2007



Ing. Ivo Klimša, v.r.
prezident SPPaC



Ing. Rudolf Kyncl
předseda OS DLV



Bc. Pavel Žídel, v.r.
předseda Č-MOS