

Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví lesního hospodářství 2020-2022

**(část A. na období 2020 – 2022;
část B. na období 2020)**

uzavřená mezi smluvními stranami

Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství

se sídlem: Bělohorská 274/9, Břevnov (Praha 6) 169 00 Praha

IČO: 709 06 661

Spisová značka: L 10798 vedená u Městského soudu v Praze

a

Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství

se sídlem: Bělohorská 274/9, Břevnov, 169 00 Praha

IČO: 629 36 140

Spisová značka: L 58721 vedená u Městského soudu v Praze

a

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice

se sídlem: náměstí Winstona Churchilla 1800/2, Žižkov, 130 00 Praha,

IČO: 000 06 041

Spisová značka: L 1251 vedená u Městského soudu v Praze

Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví lesního hospodářství v České republice

Část A.

Uzavřená na období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022

A) Základní ujednání

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice a Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství vědomi si toho, že základním předpokladem dalšího udržitelného rozvoje v lesním hospodářství je prosperita všech zaměstnavatelských subjektů a zároveň i zabezpečení sociálních, ekonomických a právních zájmů všech zaměstnanců, dohodli se na této kolektivní smlouvě vyššího stupně pro odvětví lesního hospodářství, již se upravují vzájemné vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

A 1) Platnost a rozsah kolektivní smlouvy
--

A 1.1) Kolektivní smlouva vyššího stupně je platná

- a) pro zaměstnavatele sdružené v České asociaci zaměstnavatelů v lesním hospodářství, nebo jejich právní nástupce (dále jen zaměstnavatelé), jejichž seznam je uveden v příloze, která je neoddělitelnou součástí této kolektivní smlouvy a bude pololetně aktualizován a dále pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti KSVS z organizace zaměstnavatelů odstoupili.
- b) pro zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru,
- c) pro důchodce, kteří odešli do důchodu bezprostředně po skončení pracovního poměru u zaměstnavatelů po odpracování určité doby u zaměstnavatelů nebo jejich právních předchůdců. Platnost této smlouvy pro důchodce dle tohoto článku bude upravena v zásadách pro čerpání sociálního fondu. Zmíněná doba bude pro každého zaměstnavatele určena v podnikové kolektivní smlouvě, nemůže však být sjednána kratší než 3 roky.
- d) odborový svaz si vyhrazuje právo v souladu se zněním § 7 zákona o kolektivním vyjednávání navrhnout Ministerstvu práce a sociálních věcí rozšíření této Kolektivní smlouvy vyššího stupně i na další zaměstnavatele, kteří nejsou členy České asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství.
- e) zaměstnavatelé uznávají orgány OS DLV (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.

A 1.2) Tato smlouva upravuje vzájemné vztahy a spolupráci obou smluvních stran a stanoví v rámci daném právními předpisy vyšší nebo další pracovní právní, mzdové, sociální a jiné nároky zaměstnanců.

- A 1.3)** Strany jsou si vědomy toho, že v době uzavírání této smlouvy nebyly známy situace a vzájemné vztahy, k nimž může v době platnosti této smlouvy dojít. Proto došlo k porozumění a shodě v tom, že pokud taková situace dle názoru kterékoli smluvní strany nastane, vstoupí obě strany neprodleně v jednání za účelem doplnění nebo změny této smlouvy.
- A 1.4)** Dodržování závazků v této smlouvě uvedených, bude kontrolováno průběžně, zejména však při společném jednání smluvních stran pololetně ke dnům 30. 9. a 31. 3., každého běžného roku.
- A 1.5)** Spory o řešení závazků budou přednostně řešeny jednáním. Pokud tato jednání nepovedou k cíli, budou řešeny prostřednictvím zprostředkovatele, případně rozhodce v souladu se zákonem.
- A 1.6)** Pokud v době platnosti této smlouvy dojde k tomu, že by se některá část této smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem, stane se v tomto článku neplatnou. Výklad jednotlivých ustanovení provedou v případě pochyb oprávnění představitelé obou smluvních stran společně.
- A 1.7)** Tato kolektivní smlouva vyššího stupně bude neprodleně po uzavření odevzdána prostřednictvím ČAZLH k uložení a registraci na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Smluvní strany vydají společným nákladem tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně. Smluvní strany zabezpečí distribuci svým členským organizacím.
- Distribuce bude zajištěna na náklady jednotlivých členských organizací do 1 měsíce po vytištění.
- A 1.8)** O uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno jednání nejpozději 60 dnů před uplynutím platnosti této smlouvy.
- A 1.9)** Doba platnosti a účinnost smlouvy jsou uvedeny v závěrečné části.
- A 1.10)** Působí-li u zaměstnavatele vedle sebe více odborových organizací, jsou povinny při kolektivním vyjednávání a vyhodnocování závazků obsažených v kolektivní smlouvě postupovat ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak.
- Působí-li odborové organizace odděleně v různých organizačních jednotkách téhož zaměstnavatele, mohou být pro jednotlivé organizační jednotky uzavírány samostatné dodatky podnikové kolektivní smlouvy.

A 2) Právní úkony

- A 2.1)** Právní úkony v pracovněprávních vztazích jménem zaměstnavatele se řídí Zákoníkem práce dle § 18 a následující ZP.
- A 2.2)** Pokud se odborové orgány účastní pracovněprávních vztahů ve smyslu Zákoníku práce, vystupuje v pracovněprávních a obdobných vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců odborový orgán - Výbor základní organizace OS DLV, který zastupuje předseda ZO, v době jeho nepřítomnosti místopředseda ZO. Odborový orgán může přenést své pravomoci jen v souladu se Stanovami Odborového svazu.

A 3) Vzájemné vztahy smluvních stran

A 3.1) Smluvní strany se zavazují vzájemně plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele i odborové organizace, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.

A 3.2) V rámci práva zaměstnanců na informace o činnosti organizace, zásadních otázkách souvisejících s ekonomickou činností a zásadních otázkách souvisejících s rozvojem společnosti, budou zaměstnavatelem odborovému orgánu poskytovány nejméně čtvrtletně informace.

Zaměstnavatel vytvoří odborovému orgánu (odborové organizaci) po vzájemné dohodě takové podmínky, aby odborový orgán mohl s potřebnými informacemi seznámit všechny zaměstnance.

Zaměstnavatel bude vytvářet ve své činnosti takové podmínky, které budou podporovat zaměstnanost ve smyslu příslušných zákonů, a současně bude totéž vyžadovat od svých obchodních partnerů.

Podrobné podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

A 3.2.1) Zaměstnavatel bude poskytovat zejména tyto informace

- a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) o vývoji mezd a platů, průměrné mzdy, jejích jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, plnění ze sociálního programu,
- c) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobách oprávněných jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
- d) o převodu zaměstnavatele nebo jeho části k jinému zaměstnavateli podle § 339 ZP,
- e) o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele a zamýšlených změnách ve struktuře, racionalizačních nebo organizačních změnách,
- f) o výše uvedených změnách, které by mohly vést k hromadnému propouštění,
- g) o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- h) o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- i) o nabídce 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,
- j) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294.
- k) o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- l) výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
- m) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
- n) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Tyto závazky jsou určeny zákonem a bližší podrobnosti lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

A 3.2.2) Odborový orgán se zavazuje pracovat s poskytnutými informacemi tak, aby nebylo porušeno právo zaměstnavatele i jednotlivého zaměstnance na ochranu důvěrných informací a nese plnou zodpovědnost za nakládání s těmito údaji.

A 3.3) Zaměstnavatel projedná s výborem ZO (§ 279 ZP, § 280 ZP, § 287 ZP) s předstihem (zpravidla dva měsíce) zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo § 300 ZP,
- c) změny organizace práce,
- d) všechny případy rozvázání pracovního poměru podle § 52 a)-e) ZP, přičemž podá informaci o rozvázání pracovních poměrů dohodou,
- e) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli podle § 338 ZP a § 339 ZP za účelem dosažení shody,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, osob pečujících o dítě mladší než 15 let, mládeže a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) otázky péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení pracovních podmínek, hygieny při práci, péče o pracovní prostředí, opatření k zamezení pracovních úrazů a nemoci z povolání,
- h) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- i) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propuštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- k) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- l) převádění zaměstnanců na jinou práci podle § 46 Zákoníku práce, pokud zaměstnanec s tímto převedením nesouhlasí. V takových případech bude podána jen souhrnná informace. Projednání není nutné, pokud doba převedení není delší než 21 dnů,
- m) výši náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady, která nepřesahuje 1.000 Kč,
- n) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- o) opatření v souvislosti s hromadným propuštěním,
- p) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb.,
- q) v souladu s ustanovením zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) § 9 projedná s odborovou organizací spolupráci s odborně způsobilými osobami,
- r) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294.
- s) zda zaměstnanec měl neomluvenou absenci § 348 odst. 3
K projednání uvedených záležitostí zaměstnavatel poskytne potřebné informace a podklady, bude přihlížet ke stanoviskům odborového orgánu. V případech, kdy bude dosaženo shody, toto lze upravit dohodou.

Tyto závazky jsou určeny zákonem a bližší podrobnosti lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

A 3.4) Za větší počet zaměstnanců se považuje vždy více než:

- a) pět zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího do 20 zaměstnanců,
- b) deset zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 21 do 100 zaměstnanců,
- c) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- d) třicet zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců,

- e) uvedený počet zaměstnanců lze vztáhnout i na organizační jednotky zaměstnavatele, pokud tvoří ucelenou část.

A.3.5) Zaměstnavatel bude předkládat včas, případně v dohodnutých lhůtách, odborovému orgánu k získání jeho předchozího souhlasu všechna opatření, u nichž dle platných předpisů je stanovena povinnost spolurozhodování, dle zákoníku práce

- a) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pokud se týká člena odborového orgánu v době jeho funkčního období nebo do jednoho roku od skončení jeho funkce, § 61 odst. 2 ZP
- b) případné vydání pracovního řádu u zaměstnavatele, § 306 ZP
- c) stanovení rozvrhu čerpání dovolených, § 217 ZP
- d) vydání vnitřní směrnice o způsobu ověřování, zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků, § 305 ZP
- e) hromadné čerpání dovolené, § 220 ZP
- f) povinnost organizovat nejméně jednou ročně prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat, § 108 ZP
- g) zajistit školení pro odborovou organizaci a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jim umožní řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o
 - vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
 - evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání, výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, podle zvláštních právních předpisů § 108 ZP.

A 3.6) Zaměstnavatel (§ 277 ZP):

- a) poskytne pro potřeby jednání odborového orgánu (VZO) bezplatně místnost pro jednání odborového orgánu - po dohodě v podnikové kolektivní smlouvě. Zároveň umožní odborovému orgánu bezplatně uložení odborových písemností v uzamykatelném prostoru. V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout podrobnosti týkající se odpovědnosti a přístupu k uloženým písemnostem.
- b) poskytne pro potřebu VZO bezplatně v nezbytně nutné míře a po vzájemné dohodě technické prostředky (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon a přístup k elektronické poště),
- c) poskytne k jednání členské schůze ZO OS DLV bezplatně podle potřeby vhodnou místnost podle dohody v podnikové kolektivní smlouvě,
- d) po vzájemné dohodě a v součinnosti s odborovou organizací zajistí v případě potřeby na svůj náklad konání schůze všech zaměstnanců, konání voleb, případně setkání důchodců - bývalých zaměstnanců,
- e) umožní funkcionářům a zaměstnancům OS DLV po vzájemně dohodnutém termínu tak, aby nedošlo k narušení plynulosti výroby a činností souvisejících s podnikatelskými aktivitami zaměstnavatele, přístup do svých prostorů a provozoven za účelem plnění odborové činnosti a poskytne jim potřebnou součinnost. Funkcionáři a pracovníci Odborového svazu budou respektovat případný doprovod ze strany zaměstnavatele,
- f) na pozvání odborové organizace se zúčastní jeho jednání.

- g) bude bezplatně provádět srážkou ze mzdy úhradu příslušných členských příspěvků, do deseti dnů od výplatního termínu je poukáže na účet ZO OS a ZO OS předá jmenný seznam zaměstnanců s uvedenou výší provedených srážek § 146 ZP.
- h) provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS DLV za zdaňovací období předcházejícího kalendářního roku tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS DLV podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zák. č. 586/1992 Sb. v platném znění.
- i) je povinen zaměstnancům umožnit konání voleb odborové organizace v pracovní době a na pracovišti dle § 276 odst. 6 ZP. V podnikových kolektivních smlouvách je nutno stanovit bližší podmínky (doba, místo, konání apod.).
- j) přiznává odborové organizaci a svazovým inspektorům bezpečnosti práce OS DLV práva dle § 322 ZP.

A 3.7) Odborový svaz se zavazuje:

- a) členské schůze ZO OS DLV budou konány mimo pracovní dobu, nebude-li v podnikové kolektivní smlouvě dohodnuto jinak,
- b) po dobu platnosti kolektivní smlouvy udržovat sociální smír a v součinnosti se zaměstnavatelem působit při smírném řešení pracovně právních sporů,
- c) odborový svaz poskytne 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,
- d) odborový svaz prostřednictvím základních odborových organizací poskytne zaměstnavatelům účinnou pomoc při přípravě a organizování voleb zástupců zaměstnanců v dozorčích radách společností v dohodnutých případech,
- e) nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- f) odborový orgán neprodleně po provedených volbách do výboru základní organizace předloží zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích. Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s těmito odborovými funkcionáři bude uplatněno jen s předchozím souhlasem odborového orgánu.

A 3.8) Řešení sporů

- a) Pro řešení sporů a plnění závazků, vyplývajících z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikly nároky jednotlivým zaměstnancům, ustaví smluvní strany komisi.
- b) Komise se schází z podnětu jedné ze smluvních stran s cílem vyřešit předmět sporu do 15 kalendářních dnů.
- c) Při řešení sporů ve věci plnění kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají individuální nároky zaměstnanců a spory o výklad kolektivní smlouvy, se spor považuje za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato jednomyslně oběma stranami, zúčastněnými v jednání komise.
- d) Individuální spory řeší nadřízený stěžovatele a pověřený člen odborového orgánu. Nedojde-li k vyřízení sporu do 15 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu nadřízený tuto skutečnost a postoupí spor komisi.
- e) Uvedeným postupem není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.
- f) Komise je trvale ustanoveným orgánem, složeným nejméně ze 3 zástupců za každou smluvní stranu.

A 4) Pracovní poměr

A 4.1) Vznik, změna a skončení pracovního poměru se řídí Zákoníkem práce.

A 4.2) Odborová organizace uznává, že zaměstnavatel si musí udržovat efektivní pracovní síly, zaměstnavatel uznává, že je všeobecně žádoucí ponechávat si nadále zaměstnance s přihlédnutím k dosud dosahovaným pracovním výsledkům, zejména zkušenostem, kvalitě práce, schopnostem a ochotě k vykonávání práce nebo k přizpůsobení se novým pracovním podmínkám či postupům.

A 4.3) Opakované pracovní poměry na dobu určitou budou uzavírány jen ve výjimečných případech, kdy se jedná o časově omezené práce, po dohodě s odborovou organizací, v souladu se zákoníkem práce.

V podnikových kolektivních smlouvách může být dohodnuto případné další omezení zaměstnávání prostřednictvím Agentur práce.

A 4.4) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat (§ 37 ZP):

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popř. jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené
- údaj o výpovědních dobách
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu
- údaj o pracovní náplni jeho činnosti
- údaj o zvláštnostech pracoviště
- údaj o pracovním řádu
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení účastníků těchto kolektivních smluv
- údaj o bezpečnostních, hygienických a požárních předpisech týkajících se jeho práce.

Dále zajistí:

- provedení vstupní lékařské prohlídky v případech stanovených orgány státní zdravotní správy
- vybavení potřebnými OOPP podle platného seznamu.

Uvedené úkony jsou v přímé souvislosti s výkonem pracovních povinností a jako takové jsou posuzovány.

A 4.5) Dojde-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v Zákoníku práce § 52, písm. a – d) bude zaměstnancům v den odchodu, nejpozději však v nejbližším obvyklém výplatním termínu vyplaceno dohodnuté odstupné ve smyslu zákona, bez ohledu na to, zda bude zaměstnanci dána výpověď, nebo z těchto důvodů dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.

A 4.6) Zaměstnavatelé se zavazují, že zaměstnanci, který je ve výpovědní lhůtě podle Zákoníku práce § 52 písm. a- d), a který projeví zájem o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu před skončením výpovědní lhůty, vyhoví, pokud tomu nebrání vážné důvody.

A 4.7) Zaměstnanci, s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a - c) zákoníku práce, nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu, bude poskytnuto odstupné podle počtu let, odpracovaných nepřetržitě u zaměstnavatele nebo jeho právních předchůdců ve výši násobků průměrného měsíčního výdělku takto (§ 67 Zákoníku práce):

0 až 1rok	1 násobek
1 – 2 roky	2 násobek
2 -3 rok	3 násobek
3 – 15 let	3násobek
více než 15 let	4 násobek

V podnikových kolektivních smlouvách lze řešit v závislosti na zkrácení výpovědní lhůty další navýšení odstupného (tzv. ekonomické odstupné).

A. 4.8) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné minimálně ve výši 12 násobku průměrného výdělku.

A. 4.9) K omezení nežádoucího stavu, kdy zaměstnanci vedle svého pracovního vztahu vykonávají činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele a využívají k tomu poznatků, vědomostí a výsledků práce, nebo jiným způsobem omezují pracovní příležitost pro ostatní zaměstnance, dohodly se obě strany na následujícím opatření:

A 4.9.1) Písemný souhlas ke zřízení nebo výkonu výdělečné činnosti a písemné odvolání, které jsou shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, bude vydáván kterémukoli zaměstnanci jen výjimečně.

A 4.9.2) Zřízení nebo výkon výdělečné činnosti podle předchozího odstavce bez písemného souhlasu zaměstnavatele bude považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 b) ZP a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

A 4. 10) Při propouštění zaměstnanců dle § 52 odst. 1.písm.c) bude zaměstnavatel přihlížet k sociálnímu postavení rodin a nerozvádět pracovní poměr s oběma manželi, pokud jsou u něho zaměstnáni, až po jednom roce po odchodu životního partnera z firmy.

A 4.11) Definice pojmu nepřetržitost pracovního poměru:

Pro účely pracovněprávních nároků zaměstnanců, posuzovaných mimo jiné z hlediska nepřetržitosti trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, se nepřetržitým trváním pracovního poměru rozumí:

- a) trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, bezprostřední navázání nového pracovního poměru u nového zaměstnavatele, kterým se stane dceřiná společnost zaměstnavatele, mateřská společnost zaměstnavatele nebo její dceřiná společnost. Bezprostředním navázáním nového pracovního poměru se pro tyto účely rozumí skončení pracovního poměru u zaměstnavatele a následně vznik nového pracovního poměru u dceřiné společnosti nebo mateřské společnosti nejpozději od prvního pracovního dne následujícího po dni skončení pracovního poměru u zaměstnavatele.
- b) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 338 ZP v rámci dceřiných společností zaměstnavatele, na mateřskou společnost zaměstnavatele, nebo její dceřinou společnost.
- c) pro tyto účely se dceřinou společností rozumí společnost, v níž má zaměstnavatel nebo mateřská společnost zaměstnavatele stoprocentní majetkovou účast, a to ke dni skončení pracovního poměru zaměstnance.

A 5) Pracovní doba

A 5.1) Týdenní pracovní doba činí maximálně 40 hodin.

A 5.2) Rozvržení pracovní doby se stanovuje v podnikových kolektivních smlouvách.

A 5.2.1) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu rovnoměrné rozvržení pracovní doby, zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně na určité období sjednané v podnikové kolektivní smlouvě při dodržení podmínek nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 83 ZP). Vyrovnávací období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby může být maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích a délka směny u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Bližší podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

A 5.3) Zkrácení pracovní doby

Zaměstnancům na pracovištích, kde dochází k mimořádnému znečištění, bude poskytnuta přiměřená doba na očistu v rámci pracovní doby. Podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

A 5.4) Pracovní pohotovost § 95 ZP

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestli se na tom se zaměstnancem dohodne.

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Pracovní pohotovost lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

A 5.5) Práce přesčas

Práci přesčas může nařídit zaměstnavatel zaměstnanci jen z vážných provozních důvodů v souladu s § 93 ZP.

Celkový limit přesčasové práce je dán Zákoníkem práce, přičemž se sjednává vyrovnávací období podle § 93 odst. 4 ZP 52 týdnů po sobě jdoucích.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat referenční období kratší.

A 5.6) Práce v noci

Práce v noci je práce konaná mezi 22.00 a 6.00 hod.

Zaměstnancem pracujícím v noci podle § 78 odst. 1) písm. k) je ten zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů.

Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Pokud to nelze z provozních důvodů dodržet, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, při čemž při výpočtu průměrné směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče.

- a) před zařazením na noční práci
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá

Úhradu poskytnuté zdravotní péče hradí zaměstnavatel.

A 6) Dovolená na zotavenou, pracovní volno

A 6.1) Každý zaměstnanec má nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, nebo na dovolenou za odpracované dny, v zákonném rozsahu podle Zákoníku práce.

A 6.2) Čerpání dovolené až do celkového rozsahu určuje zaměstnavatel, přičemž přihlédne k oprávněnému zájmu zaměstnance.

Nástup dovolené bude zaměstnanci zpravidla oznámen při délce dovolené:

- 2 týdnů alespoň 14 dnů před nástupem dovolené,
- 1 týdně alespoň 5 pracovních dnů předem,
- méně než 1 týden, nebo jednotlivé dny, alespoň 3 pracovní dny předem.

Stejně lhůty platí, žádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené.

A 6.3) Zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené, čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání jednoho dne, nejvýše však jeden týden.

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

A 7) Překážky v práci

A 7.1) Překážky v práci z důvodu obecného zájmu - výkon odborové funkce:

A 7.1.1) Bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání vyvolanému zaměstnavatelem směřujícímu k přípravě, projednání, schválení nebo změně kolektivní smlouvy a jejímu vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.

A 7.1.2) Pověřeným funkcionářům bude poskytnuto pracovní volno 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.

A 7.1.3) Funkcionářům a členům odborového orgánu OS DLV bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu, školeních a seminářích, organizovaných OS DLV s náhradou mzdy a požadavkem na refundaci vyplacené náhrady.

A.7.1.4) Podle ustanovení § 203 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout členům orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283-285 ZP) , jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu, pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena volební komise a výkon člena zástupců zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu.

A 7.2) Překážky v práci na straně zaměstnance

A 7.2.1) 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.

A 7.2.2) Důležité osobní překážky v práci:

A 7.2.2.1) V případě důležitých překážek v práci na straně zaměstnance poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:

Vyšetření nebo ošetření ve zdrav.zařízení	nezbytně nutná doba
Závodní preventivní prohlídka, vyšetření nebo očkování související z výkonem práce	nezbytně nutná doba
Při vlastní svatbě zaměstnance	2 dny
K účasti na svatbě dítěte	1 den
K účasti na svatbě rodiče zaměstnance	1 den
Při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte	3 dny
Při úmrtí rodičů a sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho manžela, jakož i manžela sourozence	2 dny
K účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo osoby blízké, která s ním žila ve společné domácnosti	1 den
Jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb výše uvedených osob další	1 den
Doprovod rodinného příslušníka do zdravot. zařízení (úraz, náhlé onemocnění, nebo předem stanovené ošetření)	nezbytně nutná doba, max.1 den

Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče, nebo do internátní speciální školy (jeden z rod. příslušníků)	nejvýše 6 pracovních dnů v roce
K převozu manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s narozením dítěte	1 den
Pohřeb spoluzaměstnance (zaměstnavatel určí zaměstnance, kteří se pohřbu zúčastní v dohodě s odborovou organizací)	nezbytně nutná doba
Přestěhování zaměstnance, s vlastním bytovým zařízením, jeli – to v zájmu zaměstnavatele - v rámci obce - při stěhování do jiné obce	1 den 2 dny
Vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a-e)	1 půl den v týdnu po dobu dvou měsíců
Pracovní volno s náhradou mzdy k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zák.č. 240/2000 Sb.a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt či dům v němž má trvalé bydliště, pravidla pro poskytnutí tohoto volna budou stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě	na nezbytně nutnou dobu max.5 dnů v kalendářním roce

Nezbytně nutná doba je doba pro cestu do zdravotního zařízení, ošetření a cesta zpět ze zdravotního zařízení.

A 7.2.2.2) V případě důležitých překážek v práci na straně zaměstnance poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy

Vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, se souhlasem zaměstnavatele lze volno slučovat	na nezbytně nutnou dobu maximálně půl dne v týdnu
Nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	na nezbytně nutnou dobu
Přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením - v obci - mimo obec	1 den 2 dny

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy, a to od 4. dne ve výši 60 % průměrného výdělku. Tato náhrada přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrady mzdy.

7.3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele

A 7.3.1) 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 (prostoje) a nebyl-

li převeden na jinou práci [§ 41 odst.5)], přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. § 207 písmeno a)

- A 7.3.2)** Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci [§ 41 odst. 5)], přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. § 207 písmeno b)
- A 7.3.3)** Jestliže byl zaměstnanec v důsledku prostoje převeden na jinou práci mimo rámec jeho pracovní smlouvy, přísluší mu mzda za vykonávanou práci a doplatek do výše průměrného výdělku. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu prostoje, který sám zavinil, přísluší mu mzda podle skutečně vykonávané práce.
- A 7.3.4.)** Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. To naplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby. (86 a 87 ZP)
- A 7.3.5)** V případě jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 209 odst. 1 a 2 ZP) bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku. Vážné provozní důvody vymezí zaměstnavatel v každém jednotlivém případě v písemné dohodě s odborovým orgánem. V podnikové kolektivní smlouvě nesmí být udělen předem generální souhlas s vymezením vážných provozních důvodů.
- A 7.3.6)** V podnikové kolektivní smlouvě mohou být sjednány podmínky příznivější.

A 8) Bezpečnost a hygiena práce

A 8.1) Zaměstnavatel zabezpečí:

- a) soustavné přijímání konkrétních opatření k zajištění bezpečného výkonu práce, technických zařízení, optimálního pracovního prostředí a hygieny práce v souladu s právními předpisy a k tomu poskytne odborové organizaci všechny příslušné informace,
- b) účinný systém prevence a vyhledávání rizik na úseku BOZP, který bude vycházet z vnitropodnikového zajištění a úzké součinnosti s odborovou organizací především při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání, jejich odškodňování, neprodlené odstraňování zjištěných nedostatků a závad. K tomuto účelu bude zpracován a zabezpečen podrobný program:
 - posílení odpovědnosti vedoucích zaměstnanců
 - systém vyhledávání rizik a kontrol bezpečnosti práce a jejich prokazatelnost, stanovení termínu a odpovědnosti k odstranění závad.
 - průběžného provádění kategorizace nových prací z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.
 - zaměstnavatelé budou organizovat a řídit práce v souladu s Nařízením vlády č. 148/2006 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

Zaměstnavatelé budou organizovat a řídit práce v souladu s nařízením vlády č. 148/2006 Sb.

- přehledu o potřebě bezpečnostního značení a upozornění na nebezpečná místa, jeho realizace a pravidelné údržbě tohoto značení
 - zpracování postupu poskytování první pomoci při úrazech, vybavení pracovišť prostředky k poskytnutí první pomoci při úrazech, vyškolení potřebného počtu osob schopných poskytnout první pomoc při úrazech a zavedení Knih úrazů.
 - vyškolení odborových funkcionářů (zástupců zaměstnanců) pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci
 - systém zlepšování situace v bezpečnosti práce využíváním podnětů ze strany zaměstnanců,
 - uvedená opatření budou projednávána s odborovým orgánem.
- c) poskytování potřebných osobních ochranných a pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků na základě platného seznamu OOPP, zpracovaného se zhodnocením rizik vykonávaných prací (přílohy podnikové kolektivní smlouvy). Čištění, opravy a údržba přidělovaných OOPP budou prováděny na náklady zaměstnavatele.
- d) V případě, že zaměstnavatel nemůže efektivně zajistit čištění, údržbu a opravy přidělených OOPP na svůj náklad, poskytne všem zaměstnancům, jimž jsou OOPP přidělovány, paušální náhradu, ve výši dohodnuté v podnikové kolektivní smlouvě.
- e) Zaměstnancům, na venkovních pracovištích nebo obsluhujících strojní zařízení a dopravní prostředky, jestliže teplota venkovního vzduchu na pracovišti, naměřená ve stínu v časovém rozmezí mezi 10 až 17 hodinou, překročí 26 °C, budou na náklad zaměstnavatele poskytovány ochranné nápoje ve smyslu ustanovení Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Na pracovištích s teplotou 4° C a nižší budou z téhož důvodu poskytovány zaměstnancům teplé nealkoholické nápoje v množství alespoň půl litru za směnu, nebo vytvořeny podmínky k jejich přípravě.
- A 8.2)** Pro všechny profese, které představují zvýšenou míru ohrožení života, a zdraví zaměstnanců bude zajištěna odpovídající odborná způsobilost. Zaměstnanec smí být pověřen jen výkonem práce, k níž je odborně způsobilý.
- A 8.3)** Porušení předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, může být považováno za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.
- A 8.4)** Opětovné porušení předpisů BOZP, na něž byl pracovník již dříve písemně upozorněn, bude považováno za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.
- A 8.5)** Požívání alkoholu nebo omamných látek je porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a může být považováno za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Ověřování, zda zaměstnanec není pod vlivem zmíněných látek je v pravomoci oprávněného, zaměstnavatelem písemně určeného vedoucího zaměstnance. Může však být prováděno jen za přítomnosti dalšího svědka.
- A 8.6)** Zaměstnavatel zajistí bezplatnou závodní preventivní péči pro své zaměstnance v rozsahu daném platnými právními předpisy.
- A 8.7)** Pokud lékařské prohlídky, prováděné v zájmu, nebo na pokyn zaměstnavatele, nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí je zaměstnavatel.

- A 8.8)** Zaměstnanci, vykonávajícímu pracovní činnosti v lese, bude umožněno očkování proti klíšťové encefalitidě na náklady zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá.
- A 8.9)** Zaměstnancům, jimž doporučí závodní lékař (lékař poskytující smluvně závodní preventivní péči) rehabilitaci, nebo rekondici, masáže apod., opatření ke zlepšení zdravotního stavu, budou zaměstnavatelem náklady na tato opatření v dohodnutém rozsahu hrazeny.
- A 8.10)** V případě, že na základě doporučení lékaře, smluvně zajišťujícího závodní preventivní péči, bude zaměstnanec nadále neschopen ze zdravotních důvodů vykonávat práci pro ohrožení nemocí z povolání, zajistí zaměstnavatel podle své potřeby a zájmu zaměstnance na své náklady jeho rekvalifikaci pro výkon práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu.
- A 8.11)** Obě smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatelé budou práci v lese organizovat podle pracovních postupů, zpracovaných podle NV č. 28/2002 Sb., případně dalších předpisů jako např. „Pravidel o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci při těžbě, soustředování odvozu a manipulací dříví“, vydaných bývalým MLVD pod čj. 336/OKOŘ/89 atp. Zaměstnavatelé se zavazují smluvně vyžadovat dodržování u zaměstnavatele platných pracovních postupů a organizace práce i od všech svých dodavatelů, bez ohledu na formu jejich podnikání.
- A 8.12)** Zaměstnavatelé se zavazují poskytnout odborovému orgánu hlášení o každém pracovním úrazu evidovaném v Knize úrazů a ústředí OS DLV hlášení o každém smrtelném pracovním úrazu.

A 9) Sociální oblast

- A 9.1)** Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci PKS, sjednat vytváření fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálních fondů.
- A 9.1.1)** Zásady pro tvorbu a použití FKSP stanoví u státních podniků, příspěvkových a organizačních složek státu statutární orgán zaměstnavatele po dohodě s odborovým orgánem a v souladu s právním předpisem.
- A 9.1.2)** U obchodních společností je tvorba a stanovení výše přidělu do sociálního fondu, případně jiného fondu určeného k uspokojování potřeb a zájmů zaměstnanců, v pravomoci orgánu zaměstnavatele, který je k tomu pověřen v souladu se smlouvou o zřízení, zakládací listinou, nebo stanovami společnosti.
- Při zpracování zásad pro čerpání i při stanovení přidělu do tohoto fondu bude přihlíženo k oprávněným a konkrétním požadavkům zaměstnanců, zastoupených odborovým orgánem a ekonomickým možnostem zaměstnavatele.
- A 9.1.3)** Zásady pro poskytování plnění ze sociálního fondu nebo FKSP musí být nedílnou součástí podnikových kolektivních smluv.
- A 9.1.4)** V případě, že nebude vytvořen sociální fond v důsledku nenaplnění zisku organizace, bude dojednáán sociální program, který bude součástí podnikové kolektivní smlouvy.

A 9.1.5) Zaměstnavatelé budou poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na penzijní a jiné formy připojištění a pojištění.

A 9.2) Zaměstnavatelé podle svých možností a v případě zájmu ze strany zaměstnanců a v případě, kdy to podmínky výkonu práce na pracovištích a specifika konkrétních pracovišť (např. dostupnost pracoviště, poloha pracoviště v oblasti) nevylučují, umožní závodní stravování zaměstnanců ve všech směnách. Současně budou podle svých možností vytvářet podmínky pro nákup přesnídávkových jídel, potravin a nápojů k občerstvení. Výše příspěvku z prostředků organizace a FKSP nebo sociálního fondu na závodní stravování bude stanovena v zásadách pro čerpání FKSP nebo sociálního fondu. V případech, kde nelze toto stravování zajistit, bude zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací hledat vhodné náhradní řešení.

A 9.3) Zaměstnavatelé souhlasí s tím, že odborový svaz má právo provádět v organizaci zdravotní, sociologické a psychologické šetření za účelem zjištění krizových a problémových situací zaměstnanců. Při provádění těchto šetření nebudou ze strany zaměstnavatelů činěny překážky. Odborová organizace zabezpečí odbornou realizaci těchto průzkumů.

Výsledky budou za dohodnutých podmínek poskytnuty i zaměstnavatelům jako podklad pro kolektivní vyjednávání a sociální program.

A 9.4) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce (§ 224 odst. 1 ZP.); za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců
- d) závodní preventivní péči

V PKS budou dohodnuty konkrétní podmínky.

A 9.5) Zaměstnavatel převede ze sociálního fondu finanční prostředky na účet odborové organizace ve výši, kterou lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

A 9.6) V organizacích, na které se vztahuje vyhláška o FKSP bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním opatření vyplývajících z pracovněprávních předpisů, zejména náklady spojené s kolektivním vyjednáváním.

*Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví lesního
hospodářství v České republice*
Část B.

Uzavřená na období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022

B. Mzdy

B 1.1.) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod za podmínek, stanovených zákoníkem práce a kolektivní smlouvou, splatná v dohodnutém termínu.

B 1.2.) **Základní sazba minimální mzdy, stanovená touto kolektivní smlouvou pro 40-ti a 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu, činí od 1. 1. 2020:**

- a) **79,80 Kč/hod.** za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu.
- b) **85,10 Kč/hod.** za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem pro 37,5 hodinovou pracovní dobu.
- c) **13350,- 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 u bodu B.3).
- 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 u bodu B.3).

B 1.3.) **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, podle nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě...: změna dle nařízení pro rok 2020

od 1.1.2020	40 hod. / týden	37,5 hod. / týden	X
Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	87,30	93,12	14600
2.	96,30	102,12	16100
3.	106,40	113,49	17800
4.	117,40	125,23	19600
5.	129,70	138,35	21700
6.	143,20	152,75	24000
7.	158,10	168,40	26500
8.	174,60	186,24	29200

Zaměstnanec má nárok na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy v návaznosti na skutečně odpracovanou dobu a typ mzdy, kterým je odměňován (hodinová, měsíční).

Do příslušné úrovně nejnižší zaručené mzdy v jednotlivých tarifních stupních se nezahrnuje mzda za práci přesčas a mzdové příplatky uvedené v odstavci B.8.) této KSVS.

Ostatní případné složky mzdy (např. odměny, prémie, osobní hodnocení apod.) se do nejnižší úrovně zaručené mzdy zahrnují.

Zařazení prací (činností, profesí) do tarifních stupňů výše uvedených provádí zaměstnavatel podle přílohy č. 1 k Nařízení vlády č. 567/2006. „O stanovení minimálních mzdových tarifů“ ve znění platném.

B 1.4.) Zaměstnanci přísluší mzda stanovená zaměstnavatelem pro danou profesi nebo pracovní činnost, kterou zaměstnanec vykonává, a to nejméně ve výši minimálního mzdového tarifu příslušného tarifního stupně (dle bodu B.3), do kterého je u zaměstnavatele vykonávaná profese nebo pracovní činnost zařazena.

Zařazení dané profese nebo pracovní činnosti do tarifního stupně bude zaměstnanci sděleno písemně.

U dělnických profesí, zahrnujících v rámci sjednaného druhu práce více souvisejících pracovních činností a odměňovaných u zaměstnavatele podle vykonávané příslušné činnosti (výkonu) v rámci sjednaného druhu práce (profese), je pro účely odměňování (nejnižší úrovně zaručené mzdy) rozhodující tarifní stupeň odpovídající dané vykonávané činnosti.

B 1.5.) Pokud zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě provádí práce (činnosti) zařazené do různých tarifních stupňů, lze jej odměňovat v příslušném měsíci podle činnosti, která v tomto období převládá, nebo průměrným tarifním stupněm, který s ním byl předem dohodnut, nebo samostatně za každou vykonávanou pracovní činnost.

B 1.6.) Smluvní mzda se sjednává zpravidla se zaměstnanci, kteří jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu a v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance, přímo podřízeného statutárnímu orgánu, pokud statutární orgán zaměstnavatele nerozhodne jinak.

B 1.7.) Mzda může být sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas v souladu s § 114 odst.3, jen je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto.

B 2. Mzdové příplatky

B 2.1.) Zaměstnavatelé, kteří provozují podnikatelskou činnost, jsou povinni podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž minimální výše se stanoví touto Kolektivní smlouvou vyššího stupně takto:

- a) příplatek za práci ve svátek je řešen v souladu se ZP a jeho výše činí 110 % průměrného výdělku v případě, že nebude čerpáno náhradní volno
- b) za práci v sobotu a neděli 15% průměrného výdělku
- c) za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách15,- Kč/hod.
- d) při práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem 30 % průměrného výdělku
- e) za práci přesčas v noci, nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu 50 % průměrného výdělku
- f) za noční práci 15% průměrného výdělku

g) za pracovní pohotovost15% průměrného výdělku

B 2.2.) V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit poskytování dalších příplatků.

B 2.3.) Příplatky u zaměstnavatelů, kteří neprovádějí podnikatelskou činnost, se řídí ZP § 124 až § 133.

B 2.4.) Zaměstnancům budou poskytovány odměny při významných pracovních a životních jubileích § 224 odst. 2 písm. a) ZP a § 134 ZP.

Zaměstnancům budou poskytovány odměny při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků, nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek § 224 odst. 2 písm. b) ZP a § 134 ZP.

V PKS budou dohodnuty konkrétní podmínky přiznání těchto odměn.

B 3. Růst mezd

B 3.1.) Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2020 k navýšení reálných mezd zaměstnanců o 4 % oproti roku 2019.

V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.

V případě, kdy vážná ekonomická situace zaměstnavatele neumožní zajistit růst reálných mezd ve výše uvedeném rozsahu, projedná tuto situaci s OS DLV a ČAZLH a dohodne si individuální řešení.

V případě, že inflace v průběhu roku 2020 dosáhne 2 % bude neprodleně zahájeno kolektivní vyjednávání o růstu mezd zaměstnanců.

B 3.2.) Při zjišťování skutečného přírůstku průměrných mezd budou zohledněny realizované změny struktury zařazení zaměstnanců v tarifních stupních (zohlednění rozdílu ve vážených průměrech základních tarifů v Kč ve srovnatelných obdobích 2016).

Přírůstek mezd bude vypočten z objemu mzdových prostředků (výkaz zisků a ztrát ř.13 mínus odstupné a ostatní osobní náklady) / přepočtený počet zaměstnanců.

B 3.3.) V podnikových kolektivních smlouvách musí být sjednány všechny mzdové formy, které budou v podniku uplatněny. Současně musí být projednána pravidla a kritéria pro přiznávání dojednaných mzdových forem.

B 3.4.) Výše náhrad stravného bude poskytována v souladu s § 163 ZP na základě § 152 ZP a § 42 ZP.

B 3.5.) Podmínky a výše náhrad (§ 190 ZP), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům za opotřebení vlastního náradí budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.

Závěrečné ustanovení

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně nabývá platnosti dnem podpisu s účinností:

- od 1. 1. 2020 do 31. prosince 2022 pro část – A)
- od 1. 1. 2020 do 31. prosince 2020 pro část – B)

Pokud nedojde do 31. 12. 2020 k uzavření nové kolektivní smlouvy vyššího stupně – část B), prodlužuje se období platnosti dosavadní kolektivní smlouvy vyššího stupně – část B), nejdéle však do 30. 6. 2021.

Obdobně bude prodloužena platnost části A), nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně do 31. 12. 2022, prodlužuje se období platnosti dosavadní kolektivní smlouvy vyššího stupně – část A), nejdéle však do 30. 6. 2023.

V Praze dne 15.5. 2020

za Českou asociaci zaměstnavatelů v lesním
hospodářství
Ing. Miroslav Švec
předseda představenstva

za Českou asociaci podnikatelů v lesním
hospodářství
Ing. František Dejnožka
prezident asociace

Za Odborový svaz pracovníků
dřevozpracujících odvětví, lesního a
vodního hospodářství v ČR
JUDr. Mgr. Jaroslava Nestěrová
předsedkyně OS DLV

Příloha:

Příloha č.1 - Seznam zaměstnavatelů – členů ČAZLH, na které se vztahuje tato Kolektivní smlouva vyššího stupně.

