

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**MAYR-MELNHOF
HOLZ PASKOV s.r.o.**



Kolektivní smlouva

V souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“),

uzavírají smluvní strany:

zaměstnavatel:

MAYR-MELNHOF HOLZ PASKOV s.r.o., č.p. 544, 739 43 Staříč, IČ 267 29 407
zastoupená paní **Ing. Marií Wagnerovou a panem Josefem Steinerem**, jednatelem společnosti
(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

odborová organizace:

Odborová organizace PILA PASKOV, č.p. 544, 739 43 Staříč, IČ 049 40 121
zastoupena panem **Jaroslavem Juryškem**, předsedou Odborové organizace
(dále jen „odborová organizace“)

na straně druhé,

tuto

Kolektivní smlouvu

takto:

A. Základní ujednání

A. 1. Platnost a rozsah kolektivní smlouvy

A.1.1. Ustanovení této kolektivní smlouvy (dále jen „smlouva“) vychází z:

- ratifikovaných mezinárodních úmluv,
- zákoníku práce v platném znění,
- dalších právních předpisů

Tato smlouva je závazná i pro případné právní nástupce smluvních stran.

A.1.2. Tato smlouva je závazná pro zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

A.1.3. Tato smlouva upravuje vzájemné vztahy a spolupráci obou smluvních stran a stanoví v rámci daném právními předpisy vyšší, nebo další pracovně právní, mzdové, sociální a jiné nároky zaměstnanců.

A.1.4. Obě smluvní strany jsou si vědomy toho, že v době uzavírání této smlouvy nejsou známy veškeré 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 smluvní strany neprodleně v jednání za účelem doplnění nebo změny této smlouvy.

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 této části neplatnou.

A.1.7. Počet vyhotovení a způsob distribuce smlouvy je upraven v závěrečných ustanoveních této smlouvy.

A.1.8. O uzavření nové smlouvy bude zahájeno jednání nejpozději 60 dnů před uplynutím platnosti této smlouvy.

A.1.9. Tato smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Doba platnosti a účinnost smlouvy jsou uvedeny v závěrečné části.

A. 2. Právní jednání

A.2.1. Právní jednání v pracovněprávních vztazích jménem zaměstnavatele se řídí zákoníkem práce.

A.2.2. V pracovněprávních vztazích vystupuje jménem zaměstnanců:

- výbor Odborové organizace PILA PASKOV, zastoupený jeho předsedou a místopředsedou.

A. 3. Vzájemné vztahy smluvních stran

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

A.3.2. V rámci práva zaměstnanců na informace o činnosti zaměstnavatele v zásadních otázkách souvisejících s ekonomickou činností a zásadních otázkách souvisejících s rozvojem společnosti, budou zaměstnavatelem odborové organizaci poskytovány informace v návaznosti na § 287 odst. 1 zákoníku práce.

A.3.2.1. Dále zaměstnavatel poskytne vždy za období od počátku roku do konce každého pololetí a

vždy za celý ukončený kalendářní rok odborovým organizacím údaje ze mzdové oblasti v rozsahu a formě uvedené v příloze č. 1 této smlouvy.

A.3.2.2. Zaměstnavatel vytvoří odborové organizaci takové podmínky, aby mohla s potřebnými informacemi vhodným způsobem seznámit všechny zaměstnance.

A.3.2.3. Informace poskytované odborové organizaci zaměstnavatelem budou v rozsahu dle § 287 odst. 1 zákoníku práce.

A.3.3. Povinnost projednání ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací se řídí § 280 a § 287 odst. 2 zákoníku práce

Ke všem projednáním zaměstnavatel poskytne potřebné informace a podklady. Zaměstnavatel je povinen vzít v úvahu stanovisko odborové organizace.

A.3.4. Zaměstnavatel bude předkládat bez zbytečného odkladu odborové organizaci, k získání i předchozího souhlasu, všechna opatření, u nichž je dle zákoníku práce stanovena povinnost spolurozhodování.

A.3.5. Zaměstnavatel se zavazuje:

a) Na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců 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 (§ 277 zákoníku práce).

b) Bude provádět srážku členského příspěvku členům odborových organizací ve výši 1 % z čisté mzdy nebo dávek ji nahrazující a poukazovat je na účet odborové organizaci poté, co bude zaměstnavateli předložena dohoda o srážce ze mzdy, ze které bude vyplývat souhlas zaměstnance s těmito srážkami.

Odborová organizace zprostředkuje sepsání dohody mezi svými členy/zaměstnanci a zaměstnavatelem o srážce ze mzdy.

c) Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena tak, aby toto mohlo být po potvrzení odborovou organizací podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

d) Umožní konání voleb odborové organizace v pracovní době a na pracovišti dle § 276 odst. 7 zákoníku práce. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště. Doba a místo konání voleb bude dohodnuto na základě návrhu odborové organizace, podaného zaměstnavateli nejpozději 30 dnů před termínem konání voleb.

e) Zajistí dle § 108 odst. 6 zákoníku práce školení pro odborovou organizaci a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jim umožní řádný výkon jejich funkce a zpřístupní 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.

A.3.6. Personální otázky

Péče o zaměstnanost

a) Zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v důsledku nichž má dojít k uvolňování zaměstnanců, počty a strukturu zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, bude zaměstnavatel předem projednávat a konzultovat v přiměřené době dle okolností konkrétního případu s odborovou organizací a projedná s nimi opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků, zejména možnosti náhradního zaměstnání a náhradních

výrobních programů.

- b) V souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, budou cizí státní příslušníci zaměstnáváni za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci.

A.3.7. Odborová organizace bude dbát, aby:

- a) členské schůze odborové organizace byly konány mimo pracovní dobu,
- b) v pracovní době bude Výbor odborové organizace zasedat, bude-li jednání zaměřeno:
 - k přípravě, uzavření anebo vyhodnocení kolektivní smlouvy,
 - k projednání stížností na dodržování kolektivní smlouvy,
 - k vyšetřování příčin pracovních úrazů, výsledků prověrek BOZP,
 - k projednání stížností zaměstnanců na postup zaměstnavatele, nebo bude-li jednání vyvoláno ze strany zaměstnavatele,
- c) po dobu platnosti kolektivní smlouvy byl udržen sociální smír a v součinnosti se zaměstnavatelem působit při smírném řešení pracovněprávních sporů.

A.3.8. Zaměstnanci jsou povinni jednat tak, aby nepoškozovali zájmy zaměstnavatele, přičemž za oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou považovány zejména:

- a) dodržování vnitřních předpisů společnosti (zaměstnavatele),
- b) ochrana informací a osobních údajů, ochrana obchodního tajemství zaměstnavatele
- c) řádné plnění veškerých povinností zaměstnanců, které pro ně vyplývají z právních předpisů, pracovních smluv a kolektivní smlouvy. Zaměstnanci mají povinnost upozornit nadřízené na podezření, že jiný zaměstnanec je pod vlivem alkoholu či jiných omamných prostředků,
- d) povinnost zaměstnanců podrobit se na pokyn nadřízených vedoucích zaměstnanců (počínaje přímým nadřízeným) vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků. Zaměstnanec má přitom právo, v případě, že by to neznamenalano nepřiměřený odklad vyšetření, přizvat k tomuto vyšetření nezávislého svědka.

A.3.9. Stížnosti jednotlivých zaměstnanců týkající se činnosti zaměstnavatele nebo zaměstnanců samotných, budou projednány bez zbytečného odkladu příslušným nadřízeným zaměstnancem. Nedojde-li na této úrovni k vyřízení stížnosti do 5 pracovních dnů, postoupí zaměstnanec tuto stížnost písemně vedoucímu organizační jednotky, který tuto záležitost písemně vyřídí (odpoví) ve lhůtě do 15 dnů ode dne doručení stížnosti.

Tím není dotčeno právo zaměstnance se obrátit se stížností na Výbor odborové organizace v případě, že nebude stížnost uspokojivě vyřešena.

A. 4. Pracovní poměr

A.4.1. Vznik pracovního poměru

A.4.1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy písemná.

K základním náležitostem pracovní smlouvy patří:

- druh vykonávané práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce,
- případné sjednání zkušební doby.

A.4.1.2. Opakované pracovní poměry na dobu určitou budou uzavírány jen v souladu s § 39 zákoníkem práce.

A.4.1.3. Zaměstnavatel zajistí, aby každý zaměstnanec při nástupu do práce byl prokazatelně seznámen s:

- pracovním zařazením,
- mzdovými podmínkami,
- pracovní náplní jeho činnosti,

- bezpečnostními předpisy týkajícími se jeho práce,
- zvláštnostmi pracoviště,
- platnými směrnici a řády,
- kolektivní smlouvou.

Dále zajistí:

- provedení vstupní lékařské prohlídky,
- vybavení potřebnými OOPP podle platného seznamu.

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

A.4.2. Změny pracovního poměru

A.4.2.1. Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel bude převádět zaměstnance na jinou práci než je sjednána v pracovní smlouvě pouze v souladu s § 41 zákoníkem práce. Jestliže je zaměstnanec (s jeho souhlasem) převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 139 odst. 1 zákoníku práce, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

A.4.2.2. Pracovní cesty a přeložení

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu, případně přeložit zaměstnance, pouze v souladu s § 42, § 43 a § 240 zákoníku práce.

A.4.3. Ukončení pracovního poměru

A.4.3.1. Dojde-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, bude zaměstnancům po skončení pracovního poměru v nejbližším obvyklém výplatním termínu, vyplaceno odstupné ve smyslu zákona, bez ohledu na to, zda bude zaměstnanci dána výpověď, nebo z těchto důvodů dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.

A.4.3.2. Zaměstnanci, s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a), b), a c) zákoníku práce nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu, bude poskytnuto odstupné podle doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, které ve smyslu § 67 odst. 1) zákoníku práce činí včetně zákonného nároku:

- | | |
|------------------------------------|--|
| a) méně než 1 rok | 1 násobek průměrného měsíčního výdělku |
| b) alespoň 1 rok a méně než 2 roky | 2 násobek průměrného měsíčního výdělku |
| c) alespoň 2 roky | 3 násobek průměrného měsíčního výdělku |

Zaměstnanci, s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

A.4.3.3. Odborová organizace neprodleně (nejpozději do 15 dnů) po provedených volbách předloží zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích. Tento seznam bude aktualizován při jakékoliv změně do 14 dnů. Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s těmito odborovými funkcionáři bude uplatněno jen v souladu s ustanoveními § 61 zákoníku práce.

A.4.4. Hromadné propouštění

Při hromadném propouštění dle § 62 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci, a to nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům a projednat s odborovou organizací za účelem shody opatření směřujících k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho následků pro zaměstnance, především s možností jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

Před tímto jednáním je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci potřebné informace a podklady.

NW

A. 5. Pracovní doba

A.5.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele je ve smyslu § 79 zákoníku práce:

- a) u zaměstnanců v jednosměnném provozu 40 hodin týdně,
- b) u zaměstnanců ve dvousměnném provozu 38,75 hodiny týdně,
- c) u zaměstnanců ve třisměnném a nepřetržitém provozu 37,5 hodin týdně.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem na jeho žádost, nebrání-li tomu vážné pracovní důvody, dohodnout kratší pracovní dobu (tzv. zkrácený úvazek) podle § 80 zákoníku práce.

A.5.2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách a mladistvým zaměstnancům nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitě práce neplacenou pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (§ 88 zákoníku práce). Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Přestávky není možné určit na začátek nebo konec pracovní doby. Tato přestávka může být rozdělena do dvou 15-ti minutových částí.

U prací, které nemohou být přerušeny přestávkou (např. nepřetržitý provoz) bude i bez přerušování provozu (práce) poskytnuta přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby.

A.5.3. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby není přípustná jednotlivá směna delší než 12 hodin. Rozvrh směn musí být rozepsán tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání nejméně 35 hod. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něj spadala neděle. Ustanovení § 92 odst. 3 zákoníku práce tím není dotčeno. Smluvní strany se ve smyslu § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce dohodly, že vyrovnávacím obdobím, ve kterém týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.

A.5.4. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost k výkonu neodkladné práce mimo pracovní dobu se řídí § 95 zákoníku práce.

A.5.5. Práce přesčas

A.5.5.1. Práci přesčas (§ 93 zákoníku práce) je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

A.5.5.2. Práce přesčas smí být nařízena max. v rozsahu 150 hodin za rok a 8 hodin v jednotlivých týdnech, nad tuto hranici pak může být se zaměstnancem písemně dohodnuta v celkovém rozsahu do maximálně 416 hod. ročně a v průměru 8 hodin týdně (52 týdnů x 8 hod.).

Roční limit práce přesčas (maximálně 416 hod.) se úměrně snižuje podle neodpracované doby v průběhu roku (např. nemoc, dovolená, vznik pracovního poměru v průběhu roku apod.), tj. týdny, kdy zaměstnanec nepracoval, nemohou být zařazeny pro výpočet maximálního rozsahu práce přesčas.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se sjednává podle § 93 odst. 4 zákoníku práce na 52 týdnů po sobě jdoucích, a to od ledna do prosince běžného roku.

O přesčasové práci vede zaměstnavatel jmenovitě evidenci, která je zaměstnancům k nahlédnutí.

A.5.6. Práce v noci (§ 78, § 94, § 239, § 245 zákoníku práce).

A.5.6.1. Práce v noci je práce konaná mezi 22.00 a 6.00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci je ten, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně (§ 78 odst. 1 písm. k) a § 94 odst. 1 zákoníku práce).

A.5.6.2. Práce v noci smí být konána zdravotně způsobilými osobami staršími 18-ti let. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovně-lékařské

péče (§ 94 odst. 2 zákoníku práce)

- 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.

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

Mzdu za noční práci upravuje mzdová část této smlouvy.

A.5.6.3. Zaměstnávání žen v noci je možné jen v rámci zákona (§ 239 zákoníku práce).

A.5.6.4. Vnitřní předpis o pracovní době PEO 1/1/2013 stanoví bližší podrobnosti.

A. 6. Dovolená na zotavenou

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.

Základní výměra dovolené v kalendářním roce činí 4 týdny (§ 213 zákoníku práce).

U zaměstnanců jejichž pracovní poměr u společnosti trvá 2 roky a déle se výměra dovolené prodlužuje o jeden týden a celkově tak činí 5 týdnů. Bližší úprava je stanovena ve Vnitřním předpise o odměňování a benefitech PEO 2/1/2014.

A.6.2. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak (§ 217 odst. 1 zákoníku práce).

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době (§ 217 odst. 1 zákoníku práce).

Stejná lhůta platí, žádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené.

A.6.3. Termín a délku hromadného čerpání dovolené stanoví zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací (§ 220 zákoníku práce).

Hromadná dovolená nemůže být delší než dva týdny.

A. 7. Překážky v práci

A.7.1. Překážky v práci z důvodu výkonu odborové funkce:

A.7.1.1. Bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání 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. Podle § 203 odst. 2 písmena a), b) a c) zákoníku práce přísluší zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu:

- a) k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle zákoníku práce (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,

- b) k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech (bez náhrady mzdy),
- c) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

A.7.2. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

A.7.2.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu jsou právem uznané skutečnosti, které zaměstnanci brání ve výkonu práce. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout pracovní volno jen v nezbytně nutném rozsahu a není-li možné činnost vykonat v době mimo pracovní dobu.

A.7.2.2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům volební komise, členům příslušné odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena volební komise a výkon funkce člena zástupců zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu.

A.7.2.3. V rámci jiných úkonů v obecném zájmu (§ 203 zákoníku práce) se poskytuje:

Pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu § 203 odst. 2 zákoníku práce:

- činnost dárce při odběru krve a při aferéze (oddělení krevní plazmy),
- činnost dárce dalších biologických materiálů,
- účast na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

A.7.3. Překážky v práci na straně zaměstnance

A.7.3.1. Důležité osobní překážky v práci – pracovní volno

V případě důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., (dále jen „Nařízení“), pokud není dále stanoveno jinak

- a) při vlastní svatbě zaměstnance 2 dny,
z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den
- b) k účasti na svatbě rodiče zaměstnance 1 den
bez náhrady mzdy
- c) k účasti na svatbě dítěte (s náhradou mzdy) 1 den
- d) při úmrtí manžela, druhá, dítěte 4 dny
a další den k účasti na pohřbu těchto osob (s náhradou mzdy)
- e) Účast na pohřbu rodiče a 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 (s náhradou mzdy) 1 den
- f) Nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby blízké, která s ním žila v době úmrtí ve společné domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob (s náhradou mzdy).
- g) K převozu manželky nebo družky do a ze zdravotnického zařízení v souvislosti s porodem na nezbytně nutnou dobu – max. 1 den (s náhradou mzdy)
- h) K přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením, je-li to v zájmu zaměstnavatele na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny (s náhradou mzdy):

V ostatních nevyjmenovaných případech bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy, případně pracovní volno bez náhrady mzdy, v rozsahu stanoveném platným právním předpisem.

A.7.3.3. Pracovní volno s náhradou mzdy za podmínek stanovených v Nařízení při:

- a) vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení (náhrada mzdy po nezbytně nutnou dobu – cesta do zdravotnického zařízení, doba vyšetření, cesta zpět)
- b) doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení (náhrada mzdy po nezbytně

W/

nutnou dobu, max. 1 den) – týká se jen manžela, druha, dítěte, rodiče, prarodiče (tchána, tchýně) ostatní rodinní příslušníci – jen volno bez náhrady, nebo zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo speciální internátní školy (náhrada mzdy po nezbytně nutnou dobu, max. 6 pracovních dnů v kalend. roce.) ... jen jednomu z rodičů

- c) pohřeb spoluzaměstnance (s náhradou mzdy, nezbytně nutná doba, max. 1 den, osoby určuje zaměstnavatel spolu s odbory)
- d) vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru jen při skončení dle § 52 odst. 1 písm. a) až e) zákoníku práce půl dne v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců, se souhlasem zaměstnavatele lze volno slučovat.

A.7.3.4. Pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu vymezeném zákoníkem práce:

- a) při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení v téže obci nejvýše 1 den, v jiné obci nejvýše 2 dny,
- b) nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- c) vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru (na nezbytně nutnou dobu, maximálně půlden v týdnu po dobu výpovědní doby), se souhlasem zaměstnavatele lze volno slučovat.

A.7.3.5. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na základě jeho žádosti pracovní volno bez náhrady mzdy i z jiných osobních důvodů (mimořádné neplacené volno) v dohodnutém rozsahu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Při poskytnutí volna bude dohodnuta úhrada zdravotního pojištění zaměstnancem za dny neplaceného volna dohodou o srážce ze mzdy. Srážka ze mzdy bude zahrnovat zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem i zaměstnancem v zákonné výši.

A.7.4. Překážky na straně zaměstnavatele

A.7.4.1. 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, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 207 zákoníku práce), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.

A.7.4.2. 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.

A.7.4.3. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 207 zákoníku práce), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.

A.7.4.4. O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (podle § 209 zákoníku práce), jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost).

V každém jednotlivém případě tzv. částečné nezaměstnanosti, bude uzavřena písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která popíše důvody a rozsah překážky v práci a stanoví výši poskytované náhrady mzdy, která musí činit nejméně 60% průměrného výdělku.

A. 8. Bezpečnost a hygiena práce

A.8.1. Zaměstnavatel zabezpečí:

- a) 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) Zaměstnavatel zabezpečí poskytování potřebných osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů dle

W/

„Směrnice pro poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů“ vyhotovené zaměstnavatelem. Poskytování OOPP bude prováděno dle Seznamu poskytovaných OOPP, který je součástí citované směrnice. Seznam je zpracovaný dle jednotlivých profesí na základě posouzení a vyhodnocení rizik vykonávaných prací. Poskytování OOPP nelze nahradit finančním plněním. Čištění, opravy a údržba přidělených OOPP budou prováděny na náklady zaměstnavatele. Náhrada za čištění, opravy a údržbu OOPP probíhá nadále dle platné podnikové směrnice.

c) Ochranné nápoje budou poskytovány dle platné vnitřní směrnice zaměstnavatele.

- 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. Každý vedoucí zaměstnanec je povinen se podrobit školení a ověření znalostí ve smyslu požadavku § 103 odst. 2 zákoníku práce z bezpečnostních předpisů, vztahujících se ke všem jím řízeným profesím.
- A.8.4. Porušení předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, je závažným porušením pracovní kázně a může být důvodem k výpovědi.
- A.8.5. Opětovné porušení předpisů BOZP, na něž byl zaměstnanec již dříve písemně upozorněn, je porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a může být považováno za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.
- A.8.6. 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 všech vedoucích zaměstnanců. Může však být prováděno jen za přítomnosti dalšího svědka.
- A.8.7. Zaměstnavatel zajistí bezplatnou závodní lékařskou preventivní péči pro své zaměstnance v rozsahu daném platnými právními předpisy.
- A.8.7.1. Zaměstnanci jsou povinni podrobit se vstupním, periodickým, mimořádným a případně výstupním lékařským prohlídkám v termínech dle profesí a rizikovosti pracovišť, stanovených platnými obecně závaznými předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Výstupní lékařská prohlídka se vždy provádí u zaměstnanců konajících rizikové práce (kat. 3, 4) - určené takto příslušným pracovištěm Krajské hygienické stanice.
- A.8.8. Pokud lékařské prohlídky, prováděné v zájmu nebo na pokyn zaměstnavatele (viz odst. A.8.7.1.), nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí je zaměstnavatel.
- A.8.10. Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel pozůstalým jednorázové odškodnění dle § 271i zákoníku práce
- A.8.11. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout příslušné odborové organizaci záznam o každém smrtelném pracovním úrazu.

A. 9. Sociální oblast

A.9.1. Závodní stravování

A.9.1.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravovat se a poskytne jim z nákladů příspěvek na stravování ve výši 55 % z ceny jednoho jídla za jednu směnu.

A.9.1.2 Bližší podmínky závodního stravování upravuje Vnitřní předpis o odměňování a benefitech.

A.9.2. Další benefity

Bližší podmínky dalších benefitů upravuje Vnitřní předpis o odměňování a benefitech.

B. Mzdy

B. 1. Základní ustanovení

- B.1.1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod za podmínek stanovených zákoníkem práce, kolektivní smlouvou a vnitřními mzdovými předpisy zaměstnavatele, splatná v dohodnutém termínu.
- B.1.2. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 66 Kč za hodinu nebo 11 000 Kč za měsíc v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- B.1.3. Mzdové příplatky

Zaměstnavatel je povinen podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž minimální výše se touto smlouvou stanovuje takto:

- a) Příplatek za práci ve svátek
Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda. Zaměstnanec má nárok na poskytnutí náhradního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na zaplacení mzdy místo náhradního volna, dostane dosaženou mzdu a příplatek ve výši průměrného výdělku. Bližší podmínky upravuje § 115 zákoníku práce.
- b) Příplatek za práci v sobotu a neděli
Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a v neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.
- c) Mzda za práci přesčas
Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna.
- d) Příplatek za práci v noci
Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10% průměrného výdělku, za podmínky, že odpracoval nejméně 3 hodiny v době mezi 22.00 až 6.00.
- e) Odměna za pracovní pohotovost
Za dobu pracovní pohotovosti přísluší odměna ve výši 10% průměrného výdělku.
- g) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % minimální mzdy. Seznam pracovišť klasifikovaných jako ztížené pracovní prostředí je uveden vnitropodnikovým předpise k BOZP.

Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je podle § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu (vymezeným v § 6 odst. 2 uvedeného nařízení vlády) a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

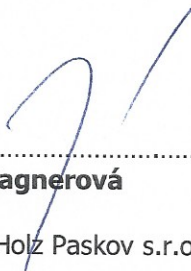
B. 2. Růst mezd

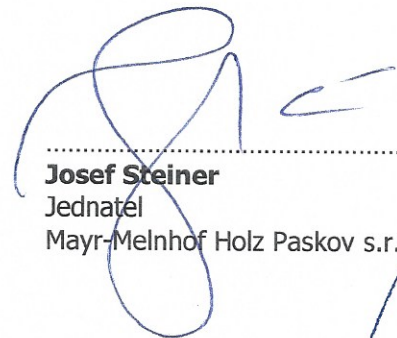
Základní měsíční mzda u každého zaměstnance se zvyšuje nejméně o 1 000 Kč, a to počínaje 1.1.2017.

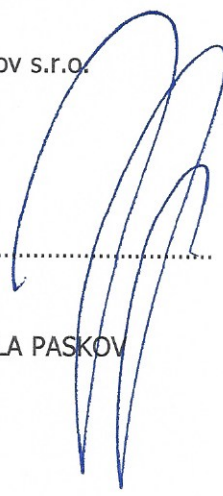
C. Závěrečná ustanovení

- C.1.1. Tato smlouva je platná dnem podpisu všech smluvních stran s tím, že nabývá účinnosti 1.1.2017.
- C.1.2. Platnost této smlouvy končí 31.12.2021, s výjimkou částí A9 a B této kolektivní smlouvy, které končí 31. 12. 2017.
- C.1.4. Smluvní strany zahájí neprodleně jednání o plnění této smlouvy s cílem předejít případnému sporu, pokud o to jedna z nich požádá. Případné změny a doplňky této smlouvy musí být zpracovány písemně a podepsány na téže listině oprávněnými zástupci smluvních stran. Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení této smlouvy budou v případě nejasností provádět společně oprávnění představitelé smluvních stran, kteří smlouvu podepsali.
- C.1.5. Smluvní strany jsou povinny uchovávat smlouvu po dobu nejméně 5 let od skončení doby její účinnosti.
- C.1.6. Smluvní strany obdrží po jednom stejnopise této smlouvy opatřeným originálními podpisy oprávněných zástupců smluvních stran.

Ve Staříči dne 13.3. 2017


.....
Ing. Marie Wagnerová
Jednatelka
Mayr-Melnhof Holz Paskov s.r.o.


.....
Josef Steiner
Jednatel
Mayr-Melnhof Holz Paskov s.r.o.


.....
Jaroslav Juryšek
Předseda
Odborové organizace PILA PASKOV

Příloha Tabulka rozboru mezd

Rozbor průměrné mzdy dle uvedených skupin složek mezd zaměstnanců zařazených do tarifů.															
Mayr-Melnhof Holz Paskov s.r.o.	Základní tarifní mzdy	%	Příplatky	%	Přémie a odměny	%	Náhrady mezd	%	Mzdové prostředky celkem	Mzdové prostředky kat. D	Mzdové prostředky kat. THZ	Průměrná mzda celkem	Průměrná mzda D	Průměrná mzda THZ	Přepočtený stav zaměstnanců
Období	tis. Kč	x	tis. Kč	x	tis. Kč	x	tis. Kč	x	tis. Kč	tis. Kč	tis. Kč	Kč/měsíc	Kč/měsíc	Kč/měsíc	x
1-12/2016															
1-6/2017															
1-12/2017															