

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2015

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, IČ: 00006041 (dále jen OS DLV), Česko-moravským odborovým sdružením, IČ:70865710 (dále jen Č-MOS)

a

Asociací Českého papírenského průmyslu jako zaměstnavatelským svazem,
IČ: 00570648 (dále jen ACPP)

Použité zkratky:

- ACPP – Asociace českého papírenského průmyslu
- BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Č-MOS - Česko-moravské odborové sdružení
- KS - kolektivní smlouva
- MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- OOPP - osobní ochranné pracovní prostředky
- OS DLV - Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice
- PV - průměrný výdělek
- RK ZO - revizní komise závodního výboru
- KSVS - kolektivní smlouva vyššího stupně
- VZO - výbor základní organizace
- ZO - základní organizace
- ZP - zákoník práce



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 překážek v práci
 - 2.7 V oblasti stravování
 - 2.8 V oblasti sociálního programu
3. *POVINNOSTI 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
5. *SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ*



1. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1.1 Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen „smlouva“) platí pro zaměstnavatele a zaměstnance v působnosti ACPP, OS DLV a Č-MOS s výjimkou subjektů nacházejících se v insolvenčním řízení. Upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran a v rámci daném právními předpisy stanoví vyšší nebo další práva zaměstnanců, zaměstnavatelů členů svazu zaměstnavatelů v souvislosti s jejich pracovněprávními vztahy.

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

1.2. Pokud v organizaci zaměstnavatele působí více základních organizací OS DLV nebo Č-MOS (dále jen ZO), bude uzavřena jedna podniková kolektivní smlouva. Tyto odborové organizace jsou povinny při kolektivním vyjednávání a vyhodnocování závazků obsažených v KS postupovat ve vzájemné shodě. 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. 2015 do 31. 12. 2015. Pokud nedojde nejpozději do 31.12. 2015 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31.12.2016.

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 pracovních dnů po obdržení návrhů od jedné ze smluvních stran. Pokud tato jednání nepovedou k cíli, budou řešeny prostřednictvím zprostředkovatele, případně rozhodce v souladu se zákonem.

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

Pokud v době platnosti této smlouvy dojde k tomu, že by se některá část smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem z důvodu změny legislativy, stane se v této části neplatnou.

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

1.8. Smluvní strany se zavazují, že po podpisu této kolektivní smlouvy předloží společný návrh Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR na rozšíření závaznosti KSVS v souladu s § 7 zákona o kolektivním vyjednávání a to bez zbytečného odkladu na NACE 17.11 a 17.12.

2. POVINNOSTI A ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELŮ

2.1 Všeobecné závazky

Smluvní strany se zavazují:

Respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatelů vyplývajících z platných právních předpisů, jakož i právo OS DLV a Č-MOS rozhodovat o dělbě svých kompetencí a o pověření svých zástupců jednat s příslušnými zaměstnavateli, a možnosti jednotlivých členů svazu zaměstnavatelů.

Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka.

Vést své členy k uzavírání podnikových kolektivních smluv, které budou v souladu s touto kolektivní smlouvou a s reálnými možnostmi zaměstnavatele.

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

Při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn ve smyslu § 52 písmeno c) ZP bude zaměstnavatel mimo jiné přihlížet k pracovní výkonnosti, možnostem dalšího odborného a pracovního růstu, k délce pracovního poměru a sociálnímu postavení zaměstnance.

2.2 V oblasti vztahů k odborům

2.2.1. Zaměstnavatel umožní funkcionářům a zástupcům OS DLV nebo Č-MOS v pracovní době přístup do všech členských organizací svazu zaměstnavatelů za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností po předchozím ohlášení, projednání s vedením zaměstnavatele a při respektování jeho vnitřních předpisů.

2.2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět srážky 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 nezbytných nákladů s provozem spojených.

2.2.4. Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní konání voleb do příslušných orgánů ZO OS DLV a Č-MOS, a vytvoří nezbytně nutnému počtu jejich členů na své náklady podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu

a technický provoz a náklady na potřebné podklady a poskytovat jim k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

2.2.5. Zaměstnavatel se zavazuje informovat ZV OS DLV nebo Č-MOS o zamýšleném rozvázání pracovního poměru funkcionáře OS DLV nebo Č-MOS výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele alespoň 14 pracovních dní předem.

2.2.6. Na pracovní místa uvolněných funkcionářů VZO se zaměstnavatel zavazuje přijímat zaměstnance pouze na dobu určitou, a to na dobu uvolnění funkcionáře pro výkon odborové funkce.

2.2.7. Zaměstnavatel se bude zabývat všemi podněty odborové organizace a jejích funkcionářů

mající za cíl zvýšit prevenci pracovním úrazům a nemocem z povolání. Za tím účelem

- projedná odborovou kontrolou zjištěné nedostatky a jejich odstraňování v oblasti BOZP na pracovištích přímo s vedoucími zaměstnanci, včetně vyřizování stížností zaměstnanců z oblasti BOZP, k vybavování spoluzaměstnanců OOPP, mycími a dezinfekčními prostředky včetně ochranných nápojů
- bude podporovat organizování propagační a informační činnosti v oblasti BOZP,
- přizve odborové funkcionáře k účasti prohlídek pracovišť inspekčními orgány a umožní sdělit své připomínky týkající se BOZP,
- umožní přítomnost svazových inspektorů bezpečnosti práce OS DLV a Č-MOS u provádění prověrek bezpečnosti práce, při šetření smrtelných a ostatních pracovních úrazů, nemocí z povolání a jejich odškodňování. Bude respektovat návrhy opatření na odstranění rizik a organizační opatření ke zvýšení prevence.
- k tomu je zaměstnavatel povinen zajistit, aby příslušní vedoucí zaměstnanci bez zbytečného odkladu ohlásili příslušné základní odborové organizaci, každý pracovní úraz, k němuž došlo na jimi řízeném úseku a uvědomili jej o času a místě vyšetřování jeho příčin. Povinnost informovat bez zbytečného odkladu o každém pracovním úrazu příslušný odborový orgán je zaměstnavatelům uložena ustanoveními § 3 odst. 1. písm. b) nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

2.2.8. Zaměstnavatel se zavazuje, že celkový počet agenturních zaměstnanců působících u zaměstnavatele v hlavní činnosti nepřesáhne 25 % z celkového počtu zaměstnanců v hlavní činnosti zaměstnavatele.

2.3 V oblasti pracovního poměru

2.3.1. Zaměstnavatel seznámí nové zaměstnance mimo všech náležitostí stanovených ZP i s podnikovou kolektivní smlouvou.

2.3.2. Při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52, písm. a), b), c) ZP, projeví-li propouštěný 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 těchto 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 a zaměstnavatel se zcela nezproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP.

2.4 V oblasti pracovní doby

Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba 40 hodin týdně.

2.4.1 Délka týdenní pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se řídí zákoníkem práce a činí v průměru maximálně 38,75 a 37,5 hodin týdně, podle pracovních režimů a lze ji rozvrhnout na 52 týdnů po sobě jdoucích.

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 bezpečnosti a ochrany zdraví (dále jen BOZP)

Řídí se všemi ustanoveními Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.; Zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a dalšími předpisy v této oblasti.

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

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.

Systém spočívá ve:

- a) vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení,
- b) organizaci školení, instruktáží a pokynech k BOZP,
- c) určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců,
- d) výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
- e) výběru a zajišťování odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik podle ustanovení Zákona č. 309/2006 Sb.,
- f) každoročně organizované prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat

Zaměstnavatel se dále zavazuje,

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena;
- c) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní lékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- d) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
- e) umožní zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- f) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- g) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- h) zajistit dodržování zákazu kouření na všech pracovištích stanovené zvláštními právními předpisy ve smyslu § 103 /1 ZP.

i) důsledně se věnovat problematice BOZP a aktivně vyhledávat další možnosti snižování rizik spojených s výkonem zaměstnání.

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

2.5.4 Seznam poskytovaných OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů 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 Pokud to zaměstnavatel požaduje, je zaměstnanec povinen podrobit se na náklady zaměstnavatele výstupní lékařské prohlídce v souvislosti s ukončením jeho pracovního poměru.

2.6 V oblasti překážek v práci

2.6.1 Překážky v práci na straně zaměstnance, kdy se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, se rozšiřují nad rámec stanovená pracovní právními předpisy takto:

Při výkonu funkce pro odborovou organizaci poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy, popř. pracovní volno, v rozsahu a za podmínek stanovených (sjednaných) v podnikových kolektivních smlouvách.

Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, kdy se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, se poskytují 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.

2.6.2. 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 nezbytně nutném 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.

2.6.3 Zaměstnavatel může poskytnout 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.

2.6.4 Zaměstnancům, prohlubujícím si kvalifikaci podle § 230 Zákoníku práce, hradí zaměstnavatel náklady s tím spojené. Účast na dohodnutých 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.

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

2.7 V oblasti stravování

2.7.1 Zaměstnavatel bude přispívat na stravování v závodní jídelně, nebo na nákup stravenek, či nákup jídla za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě, **pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.**

2.7.2 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům, pokud to bude možné, stravování teplým jídlem v každé směně, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu / případně i bývalým zaměstnancům, kteří se po skončení pracovního poměru stali poživateli starobního nebo invalidního důchodu a nejsou zaměstnáni/. Zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně, zabezpečí zaměstnavatel variantní řešení stravování, nebo zabezpečí možnost ohřevu vlastní donesené stravy. Trvá-li směna déle než 12 hodin, má zaměstnanec nárok na další jídlo.

2.8 V oblasti sociálního programu

2.8.1 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.

2.8.2. Zaměstnavatel může poskytnout placené volno v délce až 5 dní v kalendářním roce na jím organizované nebo schválené rehabilitační pobyty pro zaměstnance. Podmínky lze stanovit v kolektivních smlouvách společnosti.

2.8.3 Zaměstnavatelé mohou přispívat zaměstnancům ze svých prostředků (nákladů, sociálního fondu, prostředků na podnikovou společenskou spotřebu) na penzijní nebo životní pojištění. Bližší podmínky budou stanoveny v PKS nebo vnitřním předpisu.

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 dozvědí

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.

3.4 Odborové organizace OS DLV a Č-MOS se zavazují zvát zástupce zaměstnavatele na členské schůze (konference) a dávat jim možnost prezentovat na nich svá stanoviska k aktuálním problémům.

4. ODMĚŇOVÁNÍ

4.1 Všeobecná ustanovení o mzdách

Odměňování zaměstnanců se řídí platnou právní úpravou, příslušnými ustanoveními ZP o mzdách a odměně zaměstnanců, o průměrném výdělku a touto kolektivní smlouvou.

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 10% průměrného výdělku za dobu vykonané práce.

4.2.3 Za práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí podle § 117 ZP, které je vymezeno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., poskytne zaměstnavatel zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši nejméně 9,- 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./noční práce/ přísluší zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 10% průměrného výdělku za dobu vykonané práce.

4.2.5 Zaměstnanci pracujícím 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 5,- 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.

4.4.4. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu dočasného omezení odbytu (§209 odst. 1 a 2 ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

4.5. Další ustanovení o mzdách

4.5.1. Zaměstnancům se nezávisle na celkové hospodářské situaci zaměstnavatele garantuje minimální mzda, která činí 10 000,- Kč měsíčně, a to po uplynutí sjednané zkušební doby zaměstnance.

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.

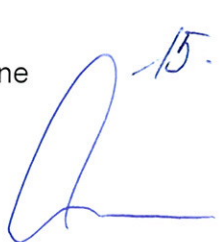
5. Společná a závěrečná ustanovení

5.1 Informace o obsahu této kolektivní smlouvy

O obsahu této kolektivní smlouvy budou zaměstnanci informováni prostřednictvím VZO OS DLV nebo Č-MOS a zaměstnavatele.

Smlouva bude odevzdána k registraci na MPSV ČR svazem zaměstnavatelů, a to nejpozději do 14 dnů od jejího podpisu.

V Praze dne

15. 1. 2015


Ing. Petr Sedláček, v.r.
prezident ACPD



Mgr. Pavel Kunc
předseda OS DLV



Bc. Pavel Žídel, v.r.
předseda Č-MOS

ACPD
Asociace českého papírenského průmyslu
Litoměřická 272, CZ-411 08 Štětí
Česká republika/Czech Republic
IČO: 00570648 DIČ: CZ00570648

ODEBROVÝ SVAZ PRACOVNÍKŮ
dřevopracujících odvětví, lesního
a vodního hospodářství -1-
v České republice - ÚSTŘEDÍ
113 59 PRAHA 3, n. W. Churchilla 2
IČO: 00096041

org. číslo: VS/1-1/44 742/00-E
Česko-moravské odborové sdružení
se sídlem
Křenová 60, 602 00 BRNO

Příloha č. 1 ke Kolektivní smlouvě vyššího stupně na rok 2015

Seznam členů ACPP, pro které platí KSVS

	2015
1	Biocel Paskov a.s.
2	CIVEST Praha s.r.o.
3	Corex Czech spol. s r.o.
4	DOPLA PAP a.s.
5	EURO WASTE, s.r.o.
6	HUHTAMAKI Česká republika a.s.
7	KRPA PAPER, a.s.
8	LeoCzech spol. s r.o.
9	Mondi Štětí a.s.
10	Bjornberg 1781, s.r.o.
11	REMAT TRADE s.r.o.
12	SITTA FACTORY s.r.o.
13	Smurfit Kappa Czech s.r.o., závod Morava Paper