

Kolektivní smlouva

2024



Kolektivní smlouva 2024

V souladu se zákonem č.262/2006 Sb. Zákoníkem práce v platném znění a se zákonem č. 2/1991 Sb.
o kolektivním vyjednávání v platném znění,

uzavírají smluvní strany:

zaměstnavatel:

Javořice, a.s.,
Ptenský Dvorek 100, 798 43 PTENÍ,
IČ 634 92 202, vedený u Krajského soudu v Brně, spisová značka B 1825,
zastoupený **Ing. Janem Vářekou**, předsedou představenstva

na straně jedné,

a

odborová organizace:

Odborová organizace PILA Ptení,
Ptenský Dvorek 100, 798 43 PTENÍ,
IČ 050 10 284, vedená u Krajského soudu v Brně, spisová značka L 21575,
zastoupená panem **Jaroslavem Radimem Juryškem**, předsedou,

na straně druhé,

tuto

kolektivní smlouvu

takto:

A. Základní ujednání

A. 1. Platnost a rozsah kolektivní smlouvy

- A.1.1. Tato kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“ anebo „KS“) je závazná pro:
- a) zaměstnavatele JAVOŘICE, a.s.
 - b) všechny zaměstnance JAVOŘICE, a.s.
 - c) Odborovou organizaci PILA Ptení
- A.1.2. Pro účely pracovněprávních nároků zaměstnanců se do doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele JAVOŘICE, a.s. započítávají i doby nepřetržitého trvání pracovních poměrů u všech jeho právních předchůdců (od data 1. 9. 1998).
- A.1.3. Tato smlouva upravuje vzájemné vztahy a spolupráci obou smluvních stran a stanoví v rámci daném právními předpisy vyšší, nebo další pracovněprávní, mzdové, sociální a jiné nároky zaměstnanců.
- A.1.4. Obě smluvní strany jsou si vědomy toho, že v době uzavírání této smlouvy nebyly známy situace a vzájemné vztahy, k nimž může v době účinnosti této smlouvy dojít. Proto došlo k porozumění a shodě v tom, že pokud taková situace dle názoru kterékoliv smluvní strany nastane, vstoupí obě strany neprodleně v jednání za účelem doplnění nebo změny této smlouvy.
- A.1.5. Pokud v době účinnosti 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.
- A.1.6. Tato smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Doba účinnosti smlouvy je uvedena v závěrečné části.

A. 2. Vzájemné vztahy smluvních stran

- A.2.1. Smluvní strany se zavazují vzájemně plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele i odborové organizace, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.
- A.2.2. Zaměstnavatel poskytne písemně, vždy za období od počátku roku do konce každého pololetí odborové organizaci u zaměstnavatele údaje ze mzdové oblasti v rozsahu uvedeném v příloze č. 1. této smlouvy.
- A.2.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že:
- a) bezplatně poskytne místnost pro činnost odborové organizaci (schůze a jednání Výboru odborové organizace, dále pouze „Výbor“),
 - b) zaměstnavatel umožní funkcionářům odborové organizace a po předchozím oznámení i funkcionářům a specialistům (pro oblast BOZP) Svazu Nové odbory vstup do svých prostor pro plnění jejich úkolů,
 - c) na základě písemného souhlasu, který zprostředkuje odborová organizace, bude bezplatně provádět srážkou ze mzdy zaměstnance dle § 146, odst. c) zákoníku práce úhradu členského příspěvku ve výši 1 % z čisté mzdy anebo vyplacené náhrady mzdy (minimálně však 140Kč za měsíc), a do pěti dnů od výplatního termínu a provedení srážky ze mzdy je poukáže jednou částkou na účet odborové organizace BÚ 2600987231/2010 FIO banka a současně předá odborové organizaci jmenný seznam zaměstnanců s uvedenou výší provedených srážek,
 - d) za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu §15 odst. 7 zák. č.586/1992 Sb. v platném znění,
 - e) umožní odborové organizaci bezplatné využití vývěsky ve vstupních prostorách firmy,
 - f) umožní odborové organizaci svobodné publikování jejich názorů, stanovisek a informací vztahující se k činnosti odborů,
 - g) po účetní uzávěrce kalendářního roku informovat na společném jednání o celkových výsledcích společnosti za uplynulé období prostřednictvím předsedy představenstva nebo jim pověřené osoby.

A.2.4. Odborová organizace se zavazuje a bude dbát, aby:

- a) členské schůze odborové organizace byly konány mimo pracovní dobu,
- b) v pracovní době Výbor zasedal pouze, bude-li jednání zaměřeno:
 - k přípravě, uzavření nebo vyhodnocení této smlouvy,
 - k projednávání stížností na dodržování této smlouvy,
 - k vyšetřování příčin pracovních úrazů, výsledků prověrek BOZP,
 - k projednání stížností zaměstnanců na postup zaměstnavatele, nebo bude-li jednání vyvoláno ze strany zaměstnavatele,
- d) po dobu účinnosti této smlouvy byl udržen sociální smír a v součinnosti se zaměstnavatelem bude působit při smírném řešení pracovněprávních sporů,
- e) neprodleně (nejpozději do 10 dnů) po provedených volbách předloží zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích. Tento seznam bude aktualizován při jakékoliv změně do 10 dnů.

A. 3. Pracovní poměr

A.3.1. Vznik pracovního poměru a jeho ukončení se řídí Zákoníkem práce.

A.3.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci, který je ve výpovědní době podle zákoníku práce § 52 písm. a–e), 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.3.3. Odstupné

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 zvýšené odstupné, podle doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, od 1. 9. 1998, které ve smyslu § 67 odst. 1) zákoníku práce činí včetně zákonného nároku:

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| a) 0 až 5 let | 3násobek průměrného měsíčního výdělku |
| b) 5 až 10 let | 4násobek průměrného měsíčního výdělku |
| c) 10 a více let | 5násobek průměrného měsíčního výdělku |

A.3.4. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem o dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý celý kalendářní měsíc dřívějšího ukončení pracovního poměru o jedenásobek průměrného výdělku nebo o jeho poměrnou část, v případech, kdy pracovní poměr skončí v průběhu kalendářního měsíce. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů po dni skončení pracovního poměru do konce příslušného kalendářního měsíce.

A.3.5. Při rozvázání pracovního poměru, z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. c, zákoníku práce, bude zaměstnavatel mimo jiné přihlížet k pracovní výkonnosti, možnostem dalšího odborného a pracovního růstu a k délce pracovního poměru u zaměstnavatele. Nebude-li to nezbytné, nepřistoupí zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci 4 roky před dovršením nároku na předčasný důchod. V případě zaměstnání manželů, nebudou tiito propuštěni během jednoho roku (současně), z důvodu zabezpečení jejich základních socioekonomických potřeb.

A. 4. Pracovní doba

A.4.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele pro všechny pracovní režimy je ve smyslu § 79 zákoníku práce 37,5 hodin týdně.

Začátek a konec pracovní doby se v jednotlivých směnách stanovuje takto:

- při rovnoměrně rozvržené pracovní době:
 - 06:00 – 14:00 hod. – ranní směna, respektive 7:00 – 15:00 hod
 - 14:00 – 22:00 hod. – odpolední směna
 - 22:00 – 06:00 hod. – noční směna
- při nerovnoměrně rozvržené pracovní době:
 - 06:00 – 18:00 hod. – denní směna, respektive 07:00 – 19:00 hod
 - 18:00 – 06:00 hod. – noční směna, respektive 19:00 – 07:00 hod

A.4.2. Práce přesčas

A.4.2.1. Práci přesčas je možné ve smyslu §93 zákoníku práce konat jen výjimečně.

A.4.2.2. V případě nařízení práce přesčas ve dnech pracovního klidu (sobota, neděle, svátek) musí být zaměstnanci vyrozuměni alespoň 48 hodin před nástupem na takovou směnu, pokud je to z důvodů a povahy takové práce možné.

A. 5. Dovolená

A.5.1. Zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli se poskytuje dovolená ve výměře 4,4 týdne, tj. 22 dnů za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část v souladu se zákoníkem práce.

A. 6. Překážky v práci

A.6.1. Překážky v práci z důvodu výkonu odborové funkce:

A.6.1.1. Bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání vyvolanému zaměstnavatelem nebo odbory, směřujícímu k přípravě, projednání, schválení nebo změně této smlouvy a jejímu vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.

A.6.1.2. Zaměstnancům bude, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školeních a seminářích, organizovaných anebo spoluorganizovaných odborovou organizací, v rozsahu 10 dnů za rok.

A.6.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

A.6.2.1. V případě jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, vymezených v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, , poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu:

- | | |
|--|-------|
| a) Při vlastní svatbě zaměstnance | 2 dny |
| b) K účasti na svatbě rodiče zaměstnance | 1 den |
| c) K účasti na svatbě dítěte | 1 den |
| d) Při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte | 5 dnů |
| e) Při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance | 2 dny |
| f) K účasti na pohřbu | 1 den |
| – osob uvedených pod písm. d) a e) | |
| – prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, | |
| – jiné osoby, která se zaměstnancem žila v době úmrtí v domácnosti | |
| – spoluzaměstnance, na základě pověření zaměstnavatelem | |
| g) Při obstarání pohřbu osob uvedených pod písm. d), e) a f) | 1 den |
| h) K převozu manželky nebo družky (pokud spolu žijí ve společné domácnosti) do a ze zdravotnického zařízení při narození dítěte | 1 den |
| i) K přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením, je-li to v zájmu zaměstnavatele: | |
| – v rámci obce | 1 den |
| – při stěhování do jiné obce | 2 dny |

A.6.2.2. 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.

A.6.3. Překážky na straně zaměstnavatele

A.6.3.1. Nemůže-li podle § 207, písm. b) zákoníku práce zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci (dle § 41 odst. 5 zákoníku práce), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

A.6.3.2. 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 přísluší zaměstnanci.

A. 7. Sociální oblast

A.7.1. Závodní stravování

A.7.1.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravovat se ve všech směnách a poskytne jim z nákladů příspěvek na stravování nejméně ve výši 55 % z ceny stravenek v nominální hodnotě 120 Kč v průběhu jedné pracovní směny (§ 24 odst.2, písm. j) zákona č.586/1992 Sb.).

A.7.1.2. Nárok na příspěvek na stravování vzniká každému zaměstnanci, který odpracuje celou pracovní směnu. V případě odpracování části pracovní směny, vzniká nárok na poskytnutí příspěvku na stravování v případě, že zaměstnanec odpracuje nejméně 3 hodiny z této směny. V takovém případě se na odpracovanou část směny z pohledu nároku na příspěvek na stravování nahlíží jako na celou odpracovanou směnu a příspěvek na stravování náleží v plné výši.

A.7.1.3. V případě odpracování delší než 11hodinové směny, vzniká zaměstnanci právo na 1,5 stravenky.

A.7.1.4. Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování se neposkytuje zaměstnanci, který je vyslán na pracovní cestu, při které mu přísluší stravné ve výši dle platné legislativy.

A.7.1.5. Příspěvek na stravování se neposkytuje za výkon práce přesčas. S výjimkou odpracování práce přesčas v délce běžné směny ve dnech pracovního volna = víkendu, čímž vznikne nárok na příspěvek na závodní stravování. V takovém případě se však neuplatňuje ustanovení článku A.7.1.2.

A.7.2. Odměny při životních a pracovních výročí, a při dárcovství krve

Poskytnutí odměn uvedených v bodech A.7.2.1 – A.7.2.3. je podmíněno tím, že zaměstnanec nemá v období dva roky před vznikem nároku na odměnu neomluvenou absenci.

Výši odměny v bodech A.7.2.1. a A.7.2.2. navrhuje přímý nadřízený zaměstnance.

Poskytnutí všech odměn podléhá schválení předsedou představenstva.

Odměny dle bodů A.7.2.1 – A.7.2.4. se poskytují formou dárkových poukázek.

A.7.2.1. Dosažení 50 a 60 let věku

Při dovršení životního jubilea 50 a 60 let věku může být zaměstnanci poskytnuta odměna při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce nejméně 5 let.

Odměna činí při délce pracovního poměru:

–	od 5 do 10 let	do 3.000Kč
–	od 10 do 15 let	do 5.000Kč
–	15 a více let	do 8.000Kč

A.7.2.2. Odchod do invalidního nebo starobního důchodu

První skončení pracovního poměru u zaměstnavatele po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. O odměnu si zaměstnanec žádá sám.

Odměna činí při délce pracovního poměru:

–	od 5 do 10 let	do 2.000Kč
–	od 10 do 15 let	do 3.000Kč
–	od 15 do 20 let	do 4.000Kč
–	od 20 do 25 let	do 5.000Kč
–	nad 25 let	do 6.000Kč

A.7.2.3. Pracovní výročí

Odměna při pracovním výročí, za odpracované roky nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele JAVOŘICE, a.s.:

–	5 let	2.500Kč
–	10 let	5.000Kč
–	15 let	7.500Kč
–	20 let	10.000Kč
–	25 let	12.500Kč

– 30 let 15.000Kč

A.7.2.4. Odměna za dárcovství krve

Odměna za dárcovství krve – při udělení Jánského plakety (o odměnu si zaměstnanec žádá sám):

-	Bronzová	1.500Kč
-	Stříbrná	2.000Kč
-	Zlatá	2.500Kč

A.7.3. Příspěvek na pohřeb zaměstnance

Zaměstnavatel poskytne v případě úmrtí zaměstnance JAVOŘICE, a.s. příspěvek pozůstalé rodině na pohřeb ve výši 15.000Kč.

A.7.4. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům, kteří mají sjednáno Penzijní připojištění se státním příspěvkem a kteří si o příspěvek požádají, částkou až 800Kč/měsíc v závislosti na výši příspěvku zaměstnance. Příspěvek bude zasílán přímo penzijní společnosti na základě předložené smlouvy o Penzijním připojištění.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku:

- a. mít sjednanou smlouvu o Penzijním připojištění se státním příspěvkem s libovolným penzijním fondem,
- b. penzijní připojištění musí být sjednáno s vlastním příspěvkem zaměstnance ve výši nejméně 500Kč/měsíc,
- c. zaměstnavatel přispívá částkou ve stejné výši jako je vlastní příspěvek zaměstnance, max. však 800Kč/měsíčně,
- d. zaměstnanec si o příspěvek žádá sám a je povinen doložit požadované dokumenty.

A.7.5. Sick days (omluvené placené volno)

Zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, kteří v posledních 6 kalendářních měsících nebyli v pracovní neschopnosti, náleží tři dny omluveného volna (sick days) s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, které mohou využít v případě nevolnosti či jiné zdravotní indispozice.

Lhůta 6 kalendářních měsíců se počítá zpětně ode dne, kdy zaměstnanec žádá o omluvené volno (příklad: zaměstnanec požádá o sick days dne 12.3. Pro přiznání sick days je tedy rozhodující, aby zaměstnanec nebyl v dočasné pracovní neschopnosti v měsících únor, leden, prosinec, listopad, říjen a září, tj. v šesti kalendářních měsících předcházejících měsíci ve kterém si zaměstnanec o sick days žádá!)

O sick days si žádá zaměstnanec sám a jeho čerpání je možné pouze po předchozím schválení vedoucím zaměstnancem (přímý nadřízený). Tři dny omluveného volna lze čerpat pouze vcelku, nedají se rozdělit do několika období a lze je čerpat 1x za období jednoho kalendářního roku.

Sick days nelze čerpat zpětně a o jeho čerpání musí zaměstnanec požádat vedoucího pracovníka (přímého nadřízeného) nejpozději na začátku směny na kterou má nastoupit. Sick days nesmí bezprostředně předcházet před plánovanou dovolenou ani na ni přímo navazovat po jejím ukončení. O sick days lze požádat vedoucího pracovníka (přímého nadřízeného) telefonicky.

Zaměstnanci, který v kalendářním roce 2024 nečerpal Sick days a současně v kalendářním roce 2024 nebyl v dočasné pracovní neschopnosti, bude ve výplatě za měsíc prosinec 2024 vyplacena odměna ve výši 100 % průměrné mzdy za všechny tři dny.

Sick days nemohou čerpat zaměstnanci ve zkušební anebo výpovědní době.

A.7.6. Příspěvek Odborové organizaci

Zaměstnavatel se zavazuje zaslat Odborové organizaci příspěvek na zajištění kulturních, sociálních a dalších potřeb členů Odborové organizace, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, ve výši 120.000Kč. Příspěvek bude zaslán 1x ročně, jednorázově převodem na BÚ Odborové organizace 2600987231/2010 vedený u FIO banky nejpozději do 29.2.

B. Mzdy

B. 1. Základní ustanovení

- B.1.1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod za podmínek, stanovených zákoníkem práce, touto smlouvou a vnitřními mzdovými předpisy zaměstnavatele, splatná v dohodnutém termínu. Mzda je sjednána v „Pracovní smlouvě“, nebo je stanovena ve „Mzdovém výměru“ a to nejméně ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého je u zaměstnavatele vykonávaná profese nebo pracovní činnost zařazena. Zařazení dané profese nebo pracovní činnosti do tarifního stupně bude zaměstnanci sděleno písemně.
- B.1.2. 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 rozhodující tarifní stupeň odpovídající dané vykonávané činnosti. 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.1.3. Mzdové příplatky
- Zaměstnavatel je povinen podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž výše se touto smlouvou stanovuje takto:
- a) Příplatek za práci ve svátek
Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel na tom se zaměstnancem dohodl místo poskytnutí náhradního volna. Bližší podmínky upravuje § 115 zákoníku práce.
 - b) Příplatek za práci v sobotu a neděli
Za práci v sobotu a v neděli, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25,-Kč/hod (nejméně však 10 % průměrného výdělku).
 - c) Mzda za práci přesčas
Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku při práci v pracovních dnech.
Příplatek nenáleží, pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna.
 - d) Příplatek za práci v noci
Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25,-Kč/hod. (nejméně však 10 % průměrného výdělku).
 - e) Příplatek za práci v odpolední směně
Za práci v odpolední směně (v době od 14:00 do 22:00 hod.) přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 12,50Kč/hod., a to za podmínky, že zaměstnanec odpracoval alespoň 2 hodiny.
 - f) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 12,50 Kč/hod. Seznam pracovišť klasifikovaných jako ztížené pracovní prostředí je uveden vnitropodnikovém předpise k BOZP.
 - g) Odměna za pracovní pohotovost
Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší odměna ve výši 15 % průměrného výdělku.
 - h) Příplatek za práci ve výškách
Za práci ve výšce nad 5 m přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20,-Kč za každou hodinu. Sčítat takto odpracované hodiny či jejich částí, lze pouze v průběhu jedné směny.

- B.1.4. Smluvní strany se podle § 305, odst. 1. zákoníku práce dohodly, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit další mzdová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, po dohodě s odborovou organizací.
- B.1.5. Pravidelný termín výplaty mzdy je stanoven dle směrnice SM-JAV-MŘ-03-00 - Mzdového řádu takto:
- Výplata mzdy za příslušný kalendářní měsíc se provádí v termínu 12. kalendářní den následujícího měsíce bezhotovostním převodem na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu.
 - Případně-li výplatní termín na svátky, na den pracovního volna nebo pracovního klidu, vyplácí se mzdy poslední předchozí pracovní den nebo první následný pracovní den.

B. 2. Růst mezd

- B.2.1. Smluvní strany se zavazují vstoupit v jednání ve druhém čtvrtletí roku a vyhodnotit mzdovou úroveň, a pokud to ekonomická a hospodářská situace firmy dovolí, jednat o jejich růstu v rámci úpravy podnikových směrnic – Mzdového a Prémiového řádu.

B. 3. Odměna za pracovní mobilitu

- B.3.1. Zaměstnavatel ocení zaměstnance, kteří se nejvíce podílí na výkonech společnosti a přispívají tak ke snižování přesčasové práce.

Za odpracování plného fondu pracovních doby v kalendářní měsíci (bez přesčasů) bude přiznána zaměstnanci odměna ve výši 2.000,-Kč. Odměna za pracovní mobilitu bude vyplácena měsíčně.

Odměna bude vyplácena i v případě užití tzv. osobní překážky v práci ze strany zaměstnance – Návštěvy u lékaře (Propustka k lékaři) ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, za předpokladu, že zaměstnanec si takto zameškané hodiny tzv. napracuje a tím v daném měsíci splní plný fond pracovní doby.

Odměna může být krácena dle odstavce B.3.3.

- B.3.2. Tato odměna nebude vyplácena zaměstnanci, který v daném měsíci neodpracuje celý fond pracovní doby z důvodu:

- nemoci (dočasné pracovní neschopnosti),
- ošetřování člena rodiny,
- čerpání tzv. osobní překážky v práci na straně zaměstnance (Propustky k lékaři), za předpokladu, že si zaměstnanec takto zameškané hodiny nenapracuje a v důsledku toho neodpracuje celý fond pracovní doby,
- neomluvené absence.

- B.3.3. Odměna bude krácena o alikvotní část:

- za dobu čerpání dovolené v daném měsíc,
- za dobu čerpání Sick days
- při dárčovství krve a při afereze (oddělení krevní plazmy)

C. Závěrečná ustanovení

- C.1.1. Tato smlouva je platná dnem podpisu obou smluvních stran s tím, že je uzavřena na dobu od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024.
- C.1.2. Dne 1.1.2024 pozbývá platnost a účinnost Kolektivní smlouva ze dne 8.11.2022.
- C.1.3. Pokud nebude uzavřena nová smlouva, anebo pokud nebude uzavřen Dodatek k této smlouvě prodlužující či jinak upravující její účinnost, zůstává účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům do doby uzavření nové smlouvy pro další období, nejdéle však do 30.06.2025.
- 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 nejasnosti provádět společně oprávnění představitelé smluvních stran, které tuto smlouvu podepsaly.
- C.1.5. Smluvní strany jsou povinny uschovávat tuto smlouvu po dobu nejméně 5 let od skončení doby její účinnosti.
- C.1.6. Obě smluvní strany obdrží po jednom stejnopise této smlouvy opatřeným originálními podpisy oprávněných zástupců smluvních stran.
Distribuci této smlouvy (fotokopie) zajistí zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací v potřebném počtu ks.
Obě smluvní strany se rovným dílem podělí o náklady na tisk této smlouvy.

Přílohy:

1. Tabulka Rozboru průměrných mezd

07-12-2023

Ve Ptenském Dvorku dne



Ing. Jan Vařeka
předseda představenstva
Javořice, a.s.

 **JAVORICE**
Javořice, a.s., Ptenský Dvorek 100
798 43 Ptení, Česká republika
IČO: 63492202, DIČ: CZ63492202




PILA PTENÍ
odborová organizace

**Odborová organizace
PILA Ptení**
Ptenský Dvorek 100
798 43 Ptení
IČ: 050 10 284

Příloha č. 1 Kolektivní smlouvy Javořice, a.s. 2024

Rozbor průměrné mzdy dle uvedených skupin složek mezd zaměstnanců

[illegible]