

Kolektivní smlouva

2019–20



PILA PTENÍ
odborová organizace

Kolektivní smlouva 2019-20

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.,

Přenský Dvůrek 100, 798 43 PTENÍ,

IČ 634 92 202, vedený u Krajského soudu v Brně, spisová značka B 1825,

zastoupený **Ing. Janem Vařekou**, předsedou představenstva

na straně jedné,

a

odborová organizace:

Odborová organizace PILA Ptení,

Přenský Dvůrek 100, 798 43 PTENÍ,

IČ 050 10 284, vedená u Krajského soudu v Brně, spisová značka L 21575,

zastoupená panem **Jaroslavem 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“ nebo „KS“) je závazná pro:
- zaměstnavatele JAVOŘICE, a.s.
 - všechny zaměstnance JAVOŘICE, a.s.
 - 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 pracovně právní, 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 platnosti 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 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.
- A.1.6. Tato smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Doba platnosti a účinnost 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:
- bezplatně poskytne místnost pro činnost odborové organizaci (schůze a jednání Výboru odborové organizace, dále pouze „Výbor“),
 - umožní Výboru bezplatně v nezbytně nutné míře vyžití technických prostředků (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon, přístup k elektronické poště),
 - 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,
 - bude bezplatně provádět srážkou ze mzdy zaměstnance dle § 146, odst. c) zákoníku práce úhradu členského příspěvku ve výši 1 % z čisté mzdy nebo z dávek ji nahrazujících (minimálně však 100Kč za měsíc), a do pěti dnů od výplatního termínu 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,
 - 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,
 - umožní odborové organizaci bezplatné využití vývěsky ve vstupních prostorách firmy /na vrátnici/,

- g) umožní odborové organizaci svobodné publikování jejich názorů, stanovisek a informací vztahující se k činnosti odborů,
- h) 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 stížnosti 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 platnosti 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.2.5. Zaměstnanci jsou povinni jednat tak, aby nepoškozovali zájmy zaměstnavatele, přičemž za oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou považovány vždy:

- a) dodržování vnitřních předpisů společnosti (zaměstnavatele),
- b) ochrana informací a osobních údajů,
- c) ochrana duševního vlastnictví a.s., zahrnující veškerá práva k nehmotným statkům včetně obchodní značky a obchodní pověsti,
- d) ochrana majetku a.s., dodržování pracovní doby zaměstnanci a zákaz zaměstnance vykonávat podnikatelskou či jinou výdělečnou činnost pro sebe či třetí osobu v pracovní době a zákaz používání majetku a.s. k této činnosti.
- e) právo na to, aby zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele nevyvíjel podnikatelskou, či jinou činnost ve stejném oboru činnosti, v jakém podniká zaměstnavatel,
- f) řádné plnění veškerých povinností zaměstnanců, které pro ně vyplývají z právních předpisů, pracovních smluv, pracovního řádu a této smlouvy. Zaměstnanci mají povinnost upozornit nadřízené na podezření, že jiný zaměstnanec je pod vlivem alkoholu či jiných omamných prostředků,
- g) 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 neznamenal nepříjemný odklad vyšetření, přizvat k tomuto vyšetření nezávislého svědka.

A.2.6. Písemné stížnosti zaměstnanců týkající se činnosti zaměstnavatele nebo zaměstnanců samotných, budou projednány bez zbytečného odkladu příslušným nadřízeným zaměstnancem. Nedojde-li na této úrovni k uspokojivému 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 svobodně obrátit se stížností na Výbor v případě, že nebude stížnost uspokojivě vyřešena.

A. 3. Pracovní poměr

A.3.1. Vznik pracovního poměru se řídí Zákoníkem práce.

A.3.2. Ukončení pracovního poměru

A.3.2.1. 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.3.2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci, který je ve výpovědní lhůtě 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.3.2.3. 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.3.2.4. 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.3.2.5. Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s odborovými funkcionáři bude uplatněno jen v souladu s ustanoveními § 61 zákoníku práce.

A.3.2.6. 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 tito propuštěni během jednoho roku (současně), z důvodu zabezpečení jejich základních socioekonomických potřeb.

A.3.2.7. U zaměstnanců starších 55 let (včetně) a kteří současně pracují u zaměstnavatele 5 a více let, činí výpovědní doba 3 měsíce.

A.3.2.8. Za závažné porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které je důvodem pro možnou výpověď ze strany zaměstnavatele (§ 52, odst. 1, písm. g) zákoníku práce), lze považovat zejména:

- a) záměrné zamlčení důležitých osobních údajů nebo falšování dokladů
- b) porušení povinnosti zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které jsou spojeny s výkonem práce
- c) výkon podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti, jejíž obsah je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez jeho souhlasu
- d) členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob, mající stejný předmět činnosti jako zaměstnavatel, bez souhlasu zaměstnavatele
- e) neplnění jednotlivých závazků pracovní smlouvy, opakované neplnění pracovních povinností
- f) jednání v rozporu s oprávněnými zájmy společnosti a poškozování jejího dobrého jména
- g) zneužití postavení vedoucího zaměstnance
- h) odmítnutí podrobit se předepsané lékařské prohlídce
- i) neomluvená absence v rozsahu do dvou dnů (pracovních směn) včetně, v průběhu 6 po sobě jdoucích měsíců, přičemž zameškané části směn se sčítají
- j) výkon práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době
- k) nerespektování pracovních příkazů nadřízených

A.3.2.9. Za závažné porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 zákoníku práce), lze považovat zejména:

- a) neomluvenou nepřítomnost v práci v rozsahu tří a více pracovních směn v průběhu šesti po sobě jdoucích měsíců, přičemž zameškané části směn se počítají,
- b) odcizení věcí nebo peněz z majetku zaměstnavatele nebo spoluzaměstnanců,
- c) požívání alkoholických nápojů nebo jiných omamných látek na pracovišti a v pracovní době i mimo toto pracoviště,
- d) závažné ohrožení zdraví, či životů, způsobené nedodržením stanovených technologických či jiných postupů a předpisů BOZP,
- e) fyzické napadení spoluzaměstnance,
- f) zneužívání svěřených pracovních pomůcek, zařízení a duševního majetku zaměstnavatele pro vlastní výdělečnou činnost, případně pro třetí osobu,
- g) úmyslné uvádění zaměstnavatele v omyl spočívající např. v nepodloženém vykazování práce a mezd.
- h) zaviněné porušení povinností zaměstnance (se kterými byl seznámen) při práci (manipulaci) se svěřeným osobním počítačem (PC), spočívající zejména v instalaci jakýchkoliv jiných počítačových programů na svěřený PC, ke kterým nemá zaměstnavatel právo užívání na základě licenční či jiné smlouvy, s výjimkou legálně získaného software s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele (zastoupeného pracovníkem OIS), kdy uživatel je povinen předložit pracovníku OIS doklad o řádném nabytí softwaru, u něhož žádá zaměstnavatele o souhlas s instalací.

A.3.2.10. Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru, včetně případného upozornění na možnost výpovědi a včetně zaslání příslušných informací k projednání odborové organizaci ve smyslu § 61 zákoníku práce zabezpečuje personální pracovník.

A.3.2.11. 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) Písemný souhlas k výkonu výdělečné činnosti, který je shodný s předmětem činnosti společnosti, bude vydáván kterémukoli zaměstnanci jen výjimečně.
- b) Provozování výdělečné činnosti podle předchozího odstavce bez písemného souhlasu bude považováno za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

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
 - 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
 - 18:00 – 06:00 hod. – noční směna

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. 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.

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

A.5.2. 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.5.3. 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. 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 jejím vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.

A.6.1.2. Funkcionářům a členům odborové organizace bude, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školeních a seminářích, organizovaných anebo spoluorganizovaných odborovou organizací (§203, odst. c) zákoník práce), 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, než jsou uvedeny v § 191 zákoníku práce a vymezených podle § 199, odst. 2 zákoníku práce, v Nařízení vlády (č. 590/ 2006 Sb.) v platném znění, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku takto:

- | | |
|--|-------|
| 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, druhá, 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. 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.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. Jestli-že byl zaměstnanec v důsledku prostoje převeden na jinou práci (§ 41 odst. 5 zákoníku práce) 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 důvodů, které sám zavínil, přísluší mu mzda podle skutečně vykonávané práce.

A.6.3.3. 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.6.3.4. Překážky v práci a přerušení práce způsobené živelními událostmi:

- a) zaměstnanec se následkem živelní události nedostaví do zaměstnání v důsledku přerušení provozu nebo zpoždění hromadných prostředků – zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance a poskytne mu neplacené volno na nezbytně nutnou dobu.
- b) zaměstnance osobně (jeho rodinu) postihla živelní událost, jejímž následkem došlo ke zničení nebo vážnému poškození místa ubytování (bytu, domu) a zaměstnanec se v důsledku toho nemohl dostavit do zaměstnání – zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na požádání omluvené pracovní volno s náhradou mzdy ve výši platného průměrného výdělku v rozsahu maximálně 3 dny, ve větším rozsahu pak případně omluvené neplacené volno.
- c) pokud se zaměstnanec řádně dostaví do zaměstnání a v důsledku živelní události dojde k přerušení práce a následnému převedení na jinou práci, přísluší zaměstnanci mzda nejméně ve výši platného průměrného výdělku.
- d) pokud se zaměstnanec řádně dostaví do zaměstnání a v důsledku živelní události dojde k přerušení práce a nepřevzení zaměstnance na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši platného průměrného výdělku.
- e) pokud zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání z důvodu, že poskytuje osobní pomoc při živelní události (plní občanskou povinnost v rámci překážek v práci z důvodu obecného zájmu) je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci na základě potvrzení vydaného subjektem (zpravidla obecním úřadem), kde zaměstnanec zajišťuje odvrácení živelní události a odstraňování jejích následků. Ve smyslu § 200 zákoníku práce náhrada mzdy od zaměstnavatele v tomto případě nepřislouží.

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 80Kč 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. Ve zvláštním režimu jsou zaměstnanci při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (např. 11,5 a 12 hod. směny), kteří mají nárok na 1,5 stravenky za odpracovanou směnu.
- 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 zaměstnanec.

Poskytnutí všech odměn podléhá schválení předsedou představenstva.

Odměny dle bodů A.7.2.1 – A.7.2.4. se poskytují formou dárkových poukázek (poskytnutí dárkové poukázky se řídí platnou legislativou s tím, že v některých případech podléhá zdanění).

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	1.000Kč
---------	---------

–	10 let	2.000Kč
–	15 let	3.000Kč
–	20 let	4.000Kč
–	25 let	5.000Kč

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 10.000Kč.

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 500Kč/měsíc. Příspěvek bude zasílán přímo penzijní společnosti na základě předložené smlouvy o Penzijním připojištění.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku:

- mít sjednanou smlouvu o Penzijním připojištění se státním příspěvkem s libovolným penzijním fondem.
- penzijní připojištění musí být sjednáno s vlastním příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 500Kč/měsíc za pojištěnce.
- zaměstnanec si o příspěvek žádá sám a je povinen doložit požadované dokumenty.

A.7.5. Sick days (omluvené placené volno)

Zaměstnancům v pracovním poměru, kteří v posledních dvou letech 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.

Toto omluvené volno, které musí schválit vedoucí pracovník (přímý nadřízený), nenahrazuje první tři dny pracovní neschopnosti (karenční dobu nemoci). Tři dny omluveného volna lze čerpat pouze vcelku, nedají se rozdělit do několika období a lze je čerpat 1x za období jednoho kalendářního roku.

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

Zaměstnanci, který v kalendářním roce nečerpá toto volno a současně splňuje podmínky pro jeho přiznání bude ve výplatě za měsíc prosinec poskytnuta odměna ve výši 100 % průměrné mzdy za všechny tři dny.

Toto omluvené placené volno nemohou čerpat zaměstnanci ve zkušební nebo 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 75.000Kč. Příspěvek bude zaslán 1x ročně, jednorázově převodem na BÚ Odborové organizace 2600987231/2010 vedený u FIO banky nejpozději do 30.4.

A.7.7. Zaměstnavatel podle možností, odprodá přednostně svým zaměstnancům, kteří o to požádají odpadní a palivové dříví.

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
Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a v neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek ve výši 16,-Kč/hod (nejméně však 10 % průměrného výdělku), a to za každou odpracovanou hodinu.
- 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 15,-Kč/hod.
- 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 5,-Kč/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 10 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. Zaměstnavatel se zavazuje od 1.1.2019 zvýšit základní tarifní hodinovou mzdu každého zaměstnance minimálně o 10 %.

B. 3. Odměna za pracovní mobilitu

- B.3.1. Zaměstnavatel ocení zaměstnance, kteří se nejvíce podílí na výkonech společnosti a přispívají tak ke snížení přesčasové práce.
Za odpracování plného fondu pracovních doby v měsíci (bez přesčasů) bude přiznána zaměstnanci odměna ve výši 2.000,- Kč. Odměna bude vyplácena měsíčně.
- B.3.2. Tato odměna nebude vyplácena zaměstnanci který:
- neodpracuje celý fond pracovní doby v daném měsíci z důvodu nemoci anebo při ošetřování člena rodiny,
 - bude mít v daném měsíci neomluvenou absenci,
- B.3.3. Odměna bude krácena o alikvotní část:
- za dobu čerpání dovolené v daném měsíci
 - 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 nabývá účinnosti 01.01.2019 a platí do 31.12.2020. Zároveň tímto dnem pozbývá platnost Kolektivní smlouva včetně příslušných Dodatků ze dne 21.02.2017.
- C.1.2. 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 30.06.2021.
- C.1.3. 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.1.4. Smluvní strany jsou povinny uschovávat tuto smlouvu po dobu nejméně 5 let od skončení doby její účinnosti.
- C.1.5. 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

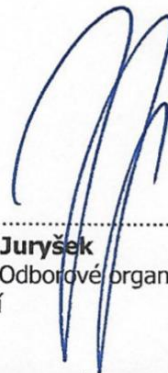
14-11-2018

Ve Ptenském Dvorku dne



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

 **JAVORICE**
-1-
Javořice, a.s., Ptenský Dvorek 100
798 43 Ptení, Česká republika
IČO: 63492202, DIČ: CZ63492202



Jaroslav Juryšek
předseda Odborové organizace
PILA Ptení


PILA PTENÍ
odborová organizace

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

