

**Kolektivní smlouva vyššího stupně  
pro odvětví  
dřevozpracujícího  
průmyslu  
v České republice**

uzavřená mezi smluvními stranami :



**Svazem zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu v ČR**

a



**Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a  
vodního hospodářství v České republice**

## Účel

Kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, t.j. práva a povinnosti smluvních stran, které lze dojednat v rámci kolektivního vyjednávání. Cílem této kolektivní smlouvy je nastolení a udržení vzájemně uspokojivých vztahů mezi smluvními stranami.

Jménem smluvních stran uzavírají:

### **Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu**

se sídlem: Bělohorská 274/9, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČ: 75110750

spisová značka: L 8997 vedená u Městského soudu v Praze

zastoupen: **Ing. Tomášem Hrubcem**

(dále jen zaměstnavatel)

a

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

se sídlem: náměstí Winstona Churchilla 1800/2, Žižkov, 130 00 Praha,  
IČ: 000 06 041

Spisová značka: L 1251 vedená u Městského soudu v Praze

zastoupen: **JUDr. Mgr. Jaroslavou Nestěrovou**

(dále je odborový svaz)

**tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně:**

## Legislativa

Tuto kolektivní smlouvu uzavírají smluvní strany v souladu se zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

## **Zákaz diskriminace**

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona a z této kolektivní smlouvy, žádného ze zaměstnanců z důvodu pohlaví, náboženského vyznání, národnosti, politického přesvědčení, rasy, barvy pleti nebo sociálního původu a odborové činnosti.

Každý zaměstnanec má právo, aby se v pracovněprávních vztazích s ním (ústním i písemném) používalo českého jazyka.

### **Hlava I.**

#### **Článek I.**

### **Úvodní ustanovení**

- 1) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná:
  - a) Pro zaměstnavatele ve dřevozpracujícím průmyslu, kteří jsou členy Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu (dále jen zaměstnavatelé) jejichž seznam je uveden v příloze č. 1, která je nedílnou součástí této smlouvy.
  - b) Pro zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru.
  - c) Zaměstnavatelé uznávají orgány OS DLV a (Výbor základní organizace, Sdružení ZO OS, vytvořené dle jeho statutu a stanov OS), jako představitele zaměstnanců v kolektivním vyjednávání, pokud při působení více odborových svazů u téhož zaměstnavatele nedojde mezi nimi k jiné dohodě. Tato skutečnost neomezuje zaměstnavatele samostatně jednat s dalšími představiteli odborových organizací, jejichž členskou základnu tvoří zaměstnanci.
- 2) Závazky a nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální nebo maximální, podle znění konkrétních ustanovení a v podnikové kolektivní smlouvě nemohou být sjednány nižší než v zákoníku práce a v této kolektivní smlouvě.
- 3) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, realizuje se právo kolektivního vyjednávání dle jejich vzájemné dohody.
- 4) Pokud v době platnosti této kolektivní smlouvy dojde k tomu, že by se některá část této smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem, stane se tato část neplatnou. Do uzavření nové kolektivní smlouvy se na uvedené závazky a nároky vztahují ustanovení zákoníku práce, pokud se strany nedohodnou jinak.
- 5) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně bude neprodleně po podpisu odevzdána prostřednictvím Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky.
- 6) Smluvní strany vydají společným nákladem tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně. Smluvní strany zabezpečí distribuci svým členským organizacím.

#### **Článek II.**

### **Zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců**

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje v rozsahu zákonných povinností jednat ve věcech kolektivní smlouvy s každým, kdo k tomu bude příslušným odborovým orgánem písemně pověřen. Toto pověření se nevyžaduje při osobní účasti předsedy OS DLV.

## **Zákaz diskriminace**

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona a z této kolektivní smlouvy, žádného ze zaměstnanců z důvodu pohlaví, náboženského vyznání, národnosti, politického přesvědčení, rasy, barvy pleti nebo sociálního původu a odborové činnosti.

Každý zaměstnanec má právo, aby se v pracovněprávních vztazích s ním (ústním i písemném) používalo českého jazyka.

### **Hlava I.**

#### **Článek I.**

### **Úvodní ustanovení**

- 1) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná:
  - a) Pro zaměstnavatele ve dřevozpracujícím průmyslu, kteří jsou členy Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu (dále jen zaměstnavatelé) jejichž seznam je uveden v příloze č. 1, která je nedílnou součástí této smlouvy.
  - b) Pro zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru.
  - c) Zaměstnavatelé uznávají orgány OS DLV a (Výbor základní organizace, Sdružení ZO OS, vytvořené dle jeho statutu a stanov OS), jako představitele zaměstnanců v kolektivním vyjednávání, pokud při působení více odborových svazů u téhož zaměstnavatele nedojde mezi nimi k jiné dohodě. Tato skutečnost neomezuje zaměstnavatele samostatně jednat s dalšími představiteli odborových organizací, jejichž členskou základnu tvoří zaměstnanci.
- 2) Závazky a nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy jsou stanoveny jako minimální nebo maximální, podle znění konkrétních ustanovení a v podnikové kolektivní smlouvě nemohou být sjednány nižší než v zákoníku práce a v této kolektivní smlouvě.
- 3) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, realizuje se právo kolektivního vyjednávání dle jejich vzájemné dohody.
- 4) Pokud v době platnosti této kolektivní smlouvy dojde k tomu, že by se některá část této smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem, stane se tato část neplatnou. Do uzavření nové kolektivní smlouvy se na uvedené závazky a nároky vztahují ustanovení zákoníku práce, pokud se strany nedohodnou jinak.
- 5) Tato kolektivní smlouva vyššího stupně bude neprodleně po podpisu odevzdána prostřednictvím Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky.
- 6) Smluvní strany vydají společným nákladem tuto Kolektivní smlouvu vyššího stupně. Smluvní strany zabezpečí distribuci svým členským organizacím.

#### **Článek II.**

### **Zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců**

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje v rozsahu zákonných povinností jednat ve věcech kolektivní smlouvy s každým, kdo k tomu bude příslušným odborovým orgánem písemně pověřen. Toto pověření se nevyžaduje při osobní účasti předsedy OS DLV.

- 2) Příslušný odborový orgán se zavazuje jednat ve věcech kolektivní smlouvy s každým, kdo k tomu bude statutárním orgánem zaměstnavatele písemně pověřen. Toto pověření se nevyžaduje při osobní účasti člena statutárního orgánu zaměstnavatele.

### Článek III.

## Vztahy smluvních stran

### 1) Odborové organizace se zavazují:

- a) Plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy,
- b) plně respektovat záměry zaměstnavatele sledující prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj firmy a jejich prosazování v souladu se zákonem,
- c) zvat zaměstnavatele na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu,
- d) členské schůze ZO OS budou v jednosměnných provozech konány mimo pracovní dobu,
- e) v součinnosti se zaměstnavatelem působit při smírném řešení pracovněprávních sporů,
- f) poskytnout zaměstnavatelům účinnou odbornou pomoc při školení a výcviku odborových funkcionářů a zástupců zaměstnanců pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, případně při organizaci, přípravě a provádění prověrek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,
- g) odborový svaz prostřednictvím základních odborových organizací poskytne zaměstnavatelům účinnou pomoc při přípravě a organizování voleb zástupců zaměstnanců v dozorčích radách společností v dohodnutých případech,
- h) příslušný odborový orgán se zavazuje pracovat s poskytnutými informacemi tak, aby nebylo porušeno právo zaměstnavatele i jednotlivého zaměstnance na ochranu důvěrných informací a nést plnou odpovědnost za nakládání s těmito údaji. Zamezení přístupu k informacím a jejich zneužití v rámci odborové organizace bude i náležitě kontrolovat.

### 2) Zaměstnavatelé se zavazují:

- a) Informovat příslušný odborový orgán o všech náležitostech, vyplývajících z platného znění zákoníku práce a plnění sociálního programu,
- b) poskytovat pro potřeby činnosti a jednání příslušného odborového orgánu (VZO) bezplatně místnost na pracovišti zaměstnavatele v souladu s § 277 ZP,
- c) poskytovat pro potřebu VZO bezplatně v nezbytně nutné míře a po vzájemné dohodě technické prostředky (rozmnožovací a kopírovací stroj, fax, telefon, počítač, internet a pod.),
- d) poskytovat k jednání členské schůze ZO OS bezplatně podle potřeby vhodnou místnost,
- e) v součinnosti s odborovou organizací zajistit v případě potřeby na svůj náklad konání veřejné schůze všech zaměstnanců,
- f) umožnit funkcionářům a zaměstnancům OS ve vzájemně dohodnutém termínu, tak aby nedošlo k narušení plynulosti výroby a činností souvisejících s podnikatelskými aktivitami zaměstnavatele, vstup do svých prostor a provozoven (§ 321 ZP) a poskytnout jim potřebnou součinnost,
- g) na pozvání příslušného odborového orgánu se zúčastnit jeho jednání,

- h) v podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout vybírání členských příspěvků formou srážek ze mzdy, převod těchto členských příspěvků do deseti dnů od výplatního termínu na účet ZO OS a ZO OS předat jmenný seznam zaměstnanců s uvedenou výší provedených srážek,
- i) v případě dohody o srážkách dle předchozího odstavce lze se zaměstnavatelem dohodnout to, že za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena příslušné ZO OS tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu §15 odst. 7 zákona č.586/1992 Sb. v platném znění,
- j) pokud jej vydávají, vyhradit v podnikovém zpravodaji nebo obdobném tisku prostor pro odborové záležitosti v rozsahu dle vzájemné dohody,
- k) umožnit, aby odborová organizace na své náklady v jeho prostorách umístila své informační vývěsky na místech stanovených ve vzájemné shodě. Bližší podrobnosti lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.
- l) informovat odborové organizace o sociálním a ekonomickém vývoji s tím, že bude upřednostněna forma kopií účetní závěrky v rozsahu a v termínu pro její zveřejnění, které stanoví, zákon o účetnictví a navazující předpisy, a kopií výkazu P 3-04 (b, d) nebo P 3-04 (d), pokud zvláštní předpisy ukládají povinnost jeho předložení ČSÚ.
- m) na místa uvolněných funkcionářů VZO OS se zaměstnavatel zavazuje přijímat zaměstnance pouze na dobu určitou, a to na dobu uvolnění funkcionáře pro výkon odborové funkce.
- n) že svou činnost bude zajišťovat převážně svými vlastními zaměstnanci a že celkový počet agenturních zaměstnanců působících u zaměstnavatele nepřesáhne 5% z celkového počtu zaměstnanců.

#### Článek IV.

**Práva odborové organizace na spolurozhodování, projednání, informaci, kontrolu a rozhodování jsou obsažena v textu zákoníku práce.**

#### Článek V.

### **Zaměstnanost a pracovní poměr**

#### Vznik pracovního poměru

- 1) Vznik, změna a skončení pracovního poměru se řídí zákoníkem práce v platném znění.
- 2) Každé volné nebo vzniklé pracovní místo bude zveřejněno vhodným způsobem.
- 3) Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem pracovní smlouvu, kde mu určí:
  - druh práce
  - místo výkonu práce
  - den nástupu do práce
- 4) V podnikové kolektivní smlouvě lze dohodnout seznamy profesí a pracovišť, které jsou

nezbytné pro plnění základních činností zaměstnavatelů a na nichž nebudou uzavírány opakované pracovní poměry na dobu určitou a to v souladu s § 39 odst. 4 Zákoníku práce.

- 5) Zaměstnávání zaměstnanců prostřednictvím agentur práce se řídí ustanovením §§ 308 a 309 ZP. V podnikové kolektivní smlouvě lze blíže vymezit rozsah agenturního zaměstnávání.
- 6) Zaměstnavatelé zajistí, aby každý zaměstnanec při nástupu do práce byl prokazatelně seznámen s:
  - s pracovním zařazením a mzdovými podmínkami,
  - pracovní náplní jeho činnosti,
  - bezpečnostními předpisy týkajícími se jeho práce,
  - zvláštnostmi pracoviště,
  - pracovním řádem, pokud je vydán,
  - kolektivní smlouvou.

Tento závazek se vztahuje i na změny, které se vyskytnou po nástupu zaměstnance do práce a to v termínu do 1 měsíce od vzniku změny (§37 ZP). Povinnost plní zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce.

## 1.2. Výpověď daná organizací

- 1) Dojde-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v zákoníku práce § 52 písm. e) rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací o vyplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na to, zda bude zaměstnanci dána výpověď, nebo z těchto důvodů dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.
- 2) Zaměstnavatelé se zavazují, že zaměstnanci, který je ve výpovědní lhůtě podle ZP § 52 písm. a) - c),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.
- 3) Výpověď nebo zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen předem projednat s VZO.  
Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se členem VZO OS v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, musí VZO předem schválit, jinak je skončení pracovního poměru neplatné (s výjimkou uvedenou v § 61 odst. 4. ZP).

Odborový orgán neprodleně po provedených volbách do výboru ZO předloží zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích v rozsahu zákoníku práce.

4) Pro zabezpečení zásad stanovených v předcházejících bodech se strany shodly na tom, že při zamýšlených strukturálních změnách, útlumu výroby, org. a racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku by mohlo dojít k hromadnému uvolnění zaměstnanců, budou zástupci zaměstnavatele včas informovat VZO OS a to zpravidla 3 měsíce, minimálně však jeden měsíc předem.

- 5) Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem o dřívějším ukončení pracovního poměru, bude se odstupné zvyšovat za každý celý kalendářní měsíc dřívějšiho ukončení pracovního poměru o jednonásobek 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.

### 1.3 Rekvalifikace

- 1) V případě uvažované změny výrobního programu, která by vyvolala potřebu rekvalifikace, vytvoří organizace s předstihem rekvalifikační program a zajistí rekvalifikaci zaměstnanců.
- 2) Do rekvalifikačního programu budou podle možností zařazeni zpravidla zaměstnanci uvolnění z důvodu organizačních změn.

## Článek VI.

### **Pracovní doba**

- 1) Týdenní pracovní doba činí max. 37,5 hodin (s výjimkou organizací družstevního charakteru), nebude-li v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak.
- 2) Pracovní doby ve vícesměnných režimech lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.
- 3) Zaměstnancům na pracovištích určených zaměstnavatelem, kde dochází k mimořádnému znečištění, lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě přiměřenou dobu na očistu v rámci pracovní doby.
- 4) Nastane-li zaměstnavateli nutnost zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby ve vazbě na nerovnoměrnost odbytu produkce či dodávek surovin v průběhu roku, dodrží následující podmínky:
  - efektivnost využití nerovnoměrného rozvržení pracovní doby,
  - ve dnech, kdy zaměstnanec pracuje v režimu zvýšené týdenní pracovní doby, nelze mu nařídit práci přesčas bez jeho souhlasu.

## Článek VII.

### **Dovolená**

- 1) Délka dovolené se řídí ustanovením v § 213 odst. 1 ZP. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další navýšení délky dovolené.



- 2) Termín a délku hromadného čerpání dovolené, která nesmí činit více jak 2 týdny (§ 220 ZP), je povinen oznámit zaměstnavatel zaměstnancům nejpozději 14 dnů před jejich počátkem. V PKS lze tuto lhůtu prodloužit.
- 3) Délku dovolené lze v podnikových kolektivních smlouvách upravit zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech tak, že jim přísluší za každý týden dovolené, čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání minimálně dvou dnů.

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

#### Článek VIII.

### Noční práce

Noční práce se řídí ustanoveními §§ 94,96 ZP.

#### Článek IX.

### Práce přesčas

Práce přesčas se řídí ustanovením § 93 ZP.

- 1) Práci přesčas lze nařídít v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout se zaměstnancem další práci přesčas až do výše 266 hodin za rok (celkem 416 hodin za rok), tj. maximálně v průměru 8 hodin týdně v průběhu 52-týdnů po sobě jdoucích v rámci kalendářního roku (dle ustanovení §93, odst.4 ZP).

- 2) Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel prostřednictvím pověřeného vedoucího zaměstnance pouze v souladu se zákoníkem práce nebo podnikovou kolektivní smlouvou.

#### Článek X.

### Překážky v práci

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

- 1) Pověřeným funkcionářům bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání se zaměstnavatelem směřujícímu k přípravě, projednání, schválení nebo změně kolektivní smlouvy a jejímu vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.
- 2) Pověřeným funkcionářům bude poskytnuto pracovní volno na dobu nezbytně nutnou 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 (§203 ZP).

Funkcionářům a členům odborového orgánu bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu, školeních a seminářích organizovaných OS s náhradou mzdy a požadavkem na refundaci vyplacené náhrady vůči OS, nedohodne-li se se zaměstnavatelem jinak (§ 203 ZP).

#### B.) Překážky v práci na straně zaměstnance:

- 1) Zaměstnanci, který si z rozhodnutí zaměstnavatele nebo po dohodě s ním zvyšuje svoji kvalifikaci formou školení, kursů a studia při zaměstnání, poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu k přednáškám, cvičením a seminářům, jakož i k přípravě a vykonání zkoušek. Zaměstnavatel dále uhradí nezbytné výdaje s tím spojené, t.j. zápisné, kursové, školní a učební pomůcky, cestovní výdaje a další na základě individuální dohody, uzavřené na základě této smlouvy. V takové dohodě je možno sjednat i další podmínky obou smluvních stran.
- 2) Překážky v práci na straně zaměstnance jsou uvedeny v ZP a nař. vlády č. 590/2006 Sb. Bližší a širší vymezení překážek v práci lze dohodnout v PKS.
- 3) Zaměstnavatel může poskytnout, pokud o to požádají, ženám a osamělým mužům k péči o dítě ve věku do 15 let neplacené volno v délce 1 den v měsíci v termínu, na kterém se dohodnou. Zdravotní a sociální pojištění hradí za tento den zaměstnavatel.

Toto volno nelze v měsíci poskytnout v několika částech, ani nelze počítat nároky z několika měsíců.

- 4) Zaměstnancům, hodlajícím si zvýšit kvalifikaci nebo vzdělání mimo okruh zájmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel vytvořit v mezích možností práce konané zaměstnancem podmínky k takovému zvýšení kvalifikace.
- 5) Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 5 pracovních dnů v roce, k likvidaci následků živelní pohromy, kterou byl zaměstnanec zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště. Termín čerpání volna bude stanoven po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž se bude přihlížet k oprávněným potřebám zaměstnance.

#### C.) Překážky na straně zaměstnavatele:

- 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 (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

- 2) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci nebo mu nebylo po dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto náhradní volno, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 90 % průměrného výdělku.
- 3) Jestliže byl zaměstnanec v důsledku prostoje převeden na jinou práci mimo rámec jeho pracovní smlouvy, přísluší mu mzda za vykonávanou práci doplatek do výše průměrného výdělku, pokud dosáhne alespoň průměrného výkonu dosahovaného při této práci, není-li v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
- 4) V podnikové kolektivní smlouvě mohou být sjednány podmínky příznivější. Rovněž lze v podnikové kolektivní smlouvě dohodnout, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytne zaměstnancům náhrada mzdy v případě živelných pohrom.

#### Článek XI.

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- 1) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se řídí ustanoveními v zákoníku práce a zákonem č.309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovně právních vztazích a o zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek BOZP při práci) a příslušnými nařízeními vlády v platném znění k problematice BOZP, poskytování BOZP, evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání včetně jejich odškodňování a vyhledávání rizik k předcházení poškození života a zdraví zaměstnanců.
- 2) Zaměstnavatelé na návrh odborové organizace zajistí účast a úhradu za jednoho člena VZO OS na školení o BOZP v rozsahu 1 pracovního dne v kalendářním roce, které uspořádá OS DLV.
- 3) V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti jednorázové odškodnění, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

#### Článek XII.

### **Závodní stravování**

- 1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvořit podmínky pro stravování zaměstnanců ve všech směnách.
- 2) V souladu s platnými právními předpisy poskytne zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek na stravování dle § 24 odst.2, písm.j zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu v platném znění (stravenky) v minimální výši 30%. Vyšší příspěvek lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

## Článek XIII.

**Zabezpečení sociálních a zdravotních potřeb zaměstnanců**

- 1) Zabezpečení sociálních potřeb a péče o zdraví zaměstnanců bude financováno z prostředků zaměstnavatele nejméně částkou 2 300,- Kč v průměru na zaměstnance ročně. Uvedené minimální prostředky budou využity na základě konkretizace v podnikové kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě, které mohou obsahovat některá z následujících zajištění:
  - a) příspěvku na stravování zaměstnanců,
  - b) regenerace pracovních schopností zaměstnanců, především na zaměstnavatelem organizovanou rehabilitační (rekondiční) péči,
  - c) zlepšování pracovního prostředí a celkových pracovních podmínek včetně poskytování služeb, sloužících ke snižování nepříznivých vlivů výkonu práce na zaměstnance.
- 2) Při vytváření sociálního fondu bude zaměstnavatel postupovat v souladu se zákonem a smlouvou o zřízení, zakládací listinou nebo stanovami společnosti a přihlížet ke svým ekonomickým možnostem.
- 3) Zaměstnavatelé zváží, v případě disponibilních zdrojů, využití možnosti připojištění zaměstnanců. Zejména penzijní připojištění, úrazové a životní připojištění. Výši příspěvku lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.
- 4) Zaměstnanci jsou povinni se dle pokynů zaměstnavatele podrobit 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.
- 5) Zaměstnancům, kterým v souvislosti s jejich výkonem práce u zaměstnavatele bude lékařem doporučena rehabilitace nebo rekondice, budou tyto zaměstnavateli hrazeny v dohodnutém rozsahu a dle kritérií, které lze přijmout v podnikové kolektivní smlouvě.

**Hlava II****Mzdy**

- 1) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda (nebo plat) splatná v dohodnutém termínu.
- 2) Mzdou nebo platem se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty za vykonanou práci, poskytované ve formě a výši dohodnuté v pracovní smlouvě, v podnikové kolektivní smlouvě, nebo této smlouvě, popř. stanovené mzdovým nebo platovým výměrem.
- 3) Zaměstnancům, kterým je přiznána tarifní mzda, bude určen písemně tarifní stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen na základě jím vykonávané pracovní činnosti.
- 4) snížení nebo odejmutí některé z nadstavbových složek mzdy musí zaměstnavatel prokazatelně informovat zaměstnance po skončení časového období (měsíc, čtvrtletí apod.), za které zaměstnanci tato nadstavbová složka mzdy přísluší, a to neprodleně po vyhodnocení příslušného ukazatele či kritéria.
- 5) Základní minimální mzda, stanovená touto kolektivní smlouvou pro 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu, činí od 1. 1. 2016:

- a) 62,60 Kč/hod. za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem pro 37,5 hodinovou pracovní dobu.
- b) 9 900,-- Kč za odpracovaný měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, případně poměrná část podle odpracované doby v měsíci (to platí i pro jednotlivé měsíční sazby uvedené v tabulce v odstavci 6).
- c) procenta z výše uvedených částek, uvedená pro jednotlivé skupiny zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním v platném nařízení vlády č. 567/2006 Sb. „O minimální mzdě.....“. To platí i pro částky uvedené v tabulce v odstavci 6).

Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok nezávisle na pracovním zařazení, vykonávané pracovní činnosti a dosažených pracovních výsledcích. To neplatí, pokud platná právní úprava umožňuje zaměstnavateli snížit její výši s ohledem na nedostatečné pracovní výsledky.

- 6) Minimální mzdové tarify pro stanovenou týdenní pracovní dobu jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 tarifních stupňů, a jsou sjednány takto:

od 1.1.2016	37,5 hod. / týden	X
Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	62,60	9 900
2.	64.90	10 300
3.	71.70	11 300
4.	79.10	12 500
5.	87.30	13 800
6.	96.50	15 300
7.	106.50	16 800
8.	117.60	18 600

- 7) Zařazení činností dle tarifních stupňů zde uvedených odpovídá zařazení činností do tarifního systému .
- 8) Při jiné délce stanovené pracovní doby než 37,5 hodin týdně, se uvedené hodnoty mzdových tarifů upraví tak, aby z důvodu snižování stanoveného počtu hodin na pracovní týden nedocházelo ke snížení denního výdělku. Stanovenou týdenní pracovní dobou se rozumí úprava pracovní doby, stanovená zaměstnavatelem po projednání s příslušným odborovým orgánem podle ustanovení § 79 a 84 ZP. Přepočítání hodnot se neprovádí v případě stanovení individuálního rozvrhu pracovní doby pro jednotlivé zaměstnance, pokud je snížení týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance provedeno na jeho vlastní žádost.

### Mzdové příplatky

Zaměstnavatelé, jsou povinni podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž minimální výše se stanoví touto Kolektivní smlouvou vyššího stupně takto:

1) Příplatek za práci v noci

Zaměstnancům, kteří pracují mezi 22.00 a 06.00 hodinou přísluší za každou odpracovanou hodinu v této době příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku dle ZP.

2) Příplatek za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci, který pracuje v sobotu a neděli, poskytuje zaměstnavatel kromě mzdy příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku dle ZP.

3) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí nejméně 10 % průměrného výdělku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit poskytování dalších příplatků.

Příplatky u zaměstnavatelů, kteří neprovádějí podnikatelskou činnost, se řídí zákoníkem práce.

### Splatnost mzdy a výplata mzdy

Splatnost mzdy a výplatní termín, včetně vyúčtování mzdy bude jeden, a to do 15. dne následujícího měsíce. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout jinou splatnost mzdy a výplatní termín, včetně vyúčtování mzdy.

### Růst mezd

Zaměstnavatelé se zavazují, že pro rok 2016 zajistí, aby celková průměrná mzda zaměstnanců dosáhla minimálně úrovně skutečnosti roku 2015. Pokud výsledky hospodaření roku 2015 dovolí, zaměstnavatel v podnikové kolektivní smlouvě zvýší celkovou průměrnou měsíční mzdu zaměstnanců pro kalendářní rok 2016 oproti skutečnosti roku 2015 až o 5 %.  
Pro další roky se přírůstek průměrných mezd stanoví dohodou smluvních stran.

## **Hlava III**

### **Závěrečná ustanovení**

- 1) Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016. Pokud nedojde nejpozději do 31. 12. 2016 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy vyššího stupně do 31. 12. 2017.
- 2) Účastníci smlouvy jsou povinni nejméně 60 dní před skončením platnosti této smlouvy zahájit jednání o uzavření nové Kolektivní smlouvy vyššího stupně.

- 4) Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání.
- 5) V oblasti vztahů mezi Svazem zaměstnavatelů, a OS DLV se strany zavazují poskytovat si na písemnou výzvu informace, nutné k hodnocení plnění závazků vyplývajících z Hlavy I. A Hlavy II. této kolektivní smlouvy vyššího stupně (Viz. Hlava I, Článek III, odst. 2 písm. I).
- 6) V době účinnosti této kolektivní smlouvy lze jednat na návrh jedné ze smluvních stran o změně nebo doplnění kteréhokoli závazku, pokud se změní příslušná právní úprava. Touto kolektivní smlouvou je ve smyslu ustanovení §8 odst.5 zákona o kolektivním vyjednávání sjednána možnost změny této kolektivní smlouvy .
- 7) Případné změny této kolektivní smlouvy vyššího stupně musí mít formu písemného dodatku potvrzeného smluvními stranami.

Přílohy KSVS :           č. 1 Seznam členů SZDP

                                  č. 2 Seznam organizací, ve kterých působí ZO OS DLV

Za Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu

**Ing. Tomáš Hrubec**

president SZDP

Za Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví,

lesního a vodního hospodářství v České republice

**JUDr. Mgr. Jaroslava Nestěrová**

předsedkyně OS DLV

v Praze dne 20.ledna 2016