



Lesy České republiky, s.p., Přemyslova 1106/19, Nový Hradec Králové, 500 08 Hradec Králové

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROKY 2016-2017

Podniková kolektivní smlouva na roky 2016-2017

uzavřená v souladu s úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87, zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání a ostatními obecně platnými právními předpisy

mezi

Sdružením základních organizací, Odborového svazu pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Lesů České republiky, s.p., se sídlem Přemyslova 1106/19, Nový Hradec Králové, 500 08 Hradec Králové

zastoupeným předsedou Zbyňkem Nečasem,

Nezávislou odborovou organizací Lesního závodu Židlochovice, se sídlem Tyršova 1, 667 01 Židlochovice

zastoupenou předsedou Zbyňkem Nečasem,

a

Lesy České republiky, s. p.

se sídlem Přemyslova 1106/19, Nový Hradec Králové, 500 08 Hradec Králové, IČO: 42196451, zapsaný v OR u KS Hradec Králové, oddíl A XII, vložka 540,

zastoupený generálním ředitelem Ing. Danielem Szórádem, Ph.D.

PREAMBULE

K posílení důvěry zaměstnanců k vytýčeným cílům a aktivní účasti na jejich naplňování, k udržení a posilování prostředí vzájemné důvěry, vzájemných ohledů a spravedlivého uspořádání vztahů, především v oblasti zaměstnanosti, odměňování, motivace a sociální politiky uzavírají smluvní strany Podnikovou kolektivní smlouvu na období let 2016-2017.

Článek I.

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1. Podniková kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Upravuje vyšší nebo další mzdová, sociální a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích než zákonné nároky a kolektivní smlouva vyššího stupně.
2. Podniková kolektivní smlouva (dále jen PKS) platí pro zaměstnavatele Lesy České republiky, s.p. (dále jen LČR) a zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru k tomuto zaměstnavateli.
3. Tato PKS je smluvním dokumentem upravujícím individuální a kolektivní práva, povinnosti a pracovní právní nároky smluvních stran; plnění stanovená touto PKS ve prospěch zaměstnanců jsou nepřekročitelná. PKS může mít přílohy, a to jednotlivě pro lesní závody podniku a Semenářský závod (dále jen závody) a společně pro ředitelství podniku, krajská ředitelství, lesní správy a správy toků – oblasti povodí (dále jen ŘLČR, KŘ, LS, a ST-OP).
- 3.1. Přílohy PKS mohou specifikovat a upřesňovat některá ustanovení této PKS, a to:
 - tvorba a čerpání přídelů z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP),
 - bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen BOZP),
 - rozvrh pracovní doby, stanovení jejího počátku a konce, stanovení délky přestávky v práci
 - konkretizace závazků z PKS vyplývajících pro smluvní strany,
 - poskytování pracovního volna s náhradou mzdy členům odborových orgánů nad rozsah bodu 1.2., čl. IX. PKS,

- specifikace nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelních událostí, za nichž nemůže být konána práce a důvody převedení zaměstnance na jinou práci,
- specifikace podmínek pro rekreaci zaměstnanců popř. bývalých zaměstnanců,
- výjimky z délky sjednaného pracovního poměru pro klíčové profese, dle ustanovení bodu 2, čl. X. PKS,
- podmínky pro poskytnutí příspěvků a slev zaměstnancům, jejichž pracovní poměry jsou uzavírány opakovaně (např. od března do listopadu každého roku), dle ustanovení čl. X. PKS,
- podmínky a výše příspěvku na zdravotní pomůcky nebo rehabilitaci, dle ustanovení bodu 8., čl. X. PKS,
- podmínky pro poskytování zvěřiny a vánočních stromků a výši slev, dle ustanovení bodu 12. čl. X. PKS,
- výši slevy z ceny za ubytování v ubytovacím zařízení, dle ustanovení bodu 13., čl. X. PKS,
- podmínky pro prodej výrobních prostředků zaměstnancům, dle ustanovení bodu 14., čl. X. PKS,
- sazby náhrady za použití vlastního nářadí, dle ustanovení bodu 18., čl. X. PKS,
- konkrétní výši příspěvku na stravování pro důchodce až do stanoveného maxima a podmínky prodeje palivového dříví důchodcům, dle ustanovení bodu 21., čl. X. PKS, popřípadě vyloučení tohoto plnění.

V přílohách PKS nemůže být sjednán jiný a další rozsah práv, než které jsou uvedeny a stanoveny v této PKS.

Článek II.

VZÁJEMNÉ VZTAHY SMLUVNÍCH STRAN

1. Smluvní strany se zavazují:

- 1.1 Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této smlouvy.
- 1.2 Smluvní strany se zavazují vzájemně plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele i odborových organizací, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.
- 1.3 Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních, záměrech, dotýkajících se druhé smluvní strany.
- 1.4 Obě smluvní strany vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné vztahy s cílem zabezpečit sociální smír. Za tímto účelem se zavazují jednat o sporných záležitostech a preferovat řešení problémových záležitostí dohodou.
- 1.5 Smluvní strany se zavazují zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zavazují se zamezit přímé i nepřímé diskriminaci kteréhokoliv zaměstnance z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

2. Zaměstnavatel se zavazuje:

- 2.1 Bezplatně poskytnout v nezbytně nutné míře odborovým organizacím na zajištění její činnosti místnosti a technické prostředky (telefon, fax, elektronickou poštu, kopírovací zařízení).
- 2.2 Členům výboru základních organizací hradit cestovní náklady, vynaložené na zajištění výkonu odborové činnosti.
- 2.3 Hradit náklady na dopravu a poskytnout bezplatný pronájem místností, nejvýše však 2 x ročně, na členské schůze nebo konference organizované jednotlivými odborovými organizacemi.
- 2.4 Umožnit konání voleb odborové organizace v pracovní době a na pracovišti.
- 2.5 Umožnit funkcionářům odborové organizace a zaměstnancům odborového svazu přístup do členských organizací a na pracoviště i mimo sídlo zaměstnavatele za účelem plnění odborové činnosti.

- 2.6 Písemným způsobem zveřejnit nabídku volných míst v příslušné organizační jednotce podniku (ředitelství, KR, LZ, SZ, LS, ST-OP). V organizačních jednotkách s volnými pracovními místy využít maximálně možnosti rekvalifikace vlastních zaměstnanců. Informovat o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou.
- 2.7 Plnit vůči dlouhodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon veřejných funkcí nebo funkcí v odborových organizacích závazky, vyplývající z pracovněprávních předpisů.
- 2.8 Přijmout uvolněné zaměstnance odborových organizací po ukončení jejich činnosti v odborové organizaci zpět na původní nebo rovnocenné místo odpovídající dosažené kvalifikaci, odborné praxi s ohledem na původní pracovní zařazení.
- 2.9 Zvat pověřené zástupce příslušné odborové organizace na jednání řídicích orgánů v otázkách týkajících se problematiky dle bodu 2.10, čl. II. PKS a většího počtu zaměstnanců (více než 1/3 zaměstnanců jednotlivé organizační jednotky LČR).

2.10 Projednat s příslušnou odborovou organizací:

S předstihem dva měsíce předem:

- a) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- b) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli podle § 338 až 342 ZP,
- c) všechny případy rozvázání pracovních poměrů dle § 52 ZP,
- d) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečující o dítě mladší 15 let a osob s omezeným pracovním uplatněním,
- e) volební řád pro volbu zaměstnance do dozorčí rady.

Projednat předem:

- a) ekonomickou situaci a pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- c) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (dále jen zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- d) v souladu s ust. § 9 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, projedná s odborovou organizací spolupráci s odborně způsobilými osobami,
- e) převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP pokud zaměstnanec s tímto převedením nesouhlasí. V takových případech bude podána jen souhrnná informace. Projednání není nutné, pokud doba převedení není delší než 21 dnů,
- f) výši náhrady škody způsobenou zaměstnancem (pokud škoda přesáhne výši 1 000,- Kč a je na zaměstnanci vymáhána),
- g) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, vč. změn, popřípadě nových vnitřních mzdových předpisů (jeden měsíc předem),
- h) změny norem spotřeby práce,
- i) uplatňování pružné pracovní doby,
- j) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- k) systém slev na nájemném a náhrad za využívání soukromých prostor zaměstnance pro služební účely vč. změn, popřípadě nových vnitřních předpisů.

2.11 Písemně informovat

- a) do 1 měsíce po účetním auditu o dosaženém výsledku hospodaření a návrhu na rozdělení použitelného zisku podniku a výši příspěvku do FKSP,
- b) o záměrech podniku v oblasti mzdové, sociální a zaměstnanosti,
- c) o výsledcích kontrol BOZP a přijatých opatřeních,
- d) do 31. 3. běžného roku o podílu výše mezd THZ, u nichž jsou uplatňovány manažerské a smluvní mzdy, k celkové výši mezd.

Čtvrtletně:

- a) o průměrném měsíčním výdělku za jednotlivá čtvrtletí roku kumulovaně v porovnání ke stejnému období předcházejícího roku v členění - v kategorii D na pěstební činnost, těžební činnost a ostatní činnosti, v kategorii THZ (bez THZ, u nichž jsou uplatňovány manažerské a smluvní mzdy) v členění THZ provozní, THZ administrativní, to vše dále členěno dle Ř LČR, KŘ (vč. ST) a LZ.
- b) o čerpání nařízené i dohodnuté práce přesčas v hodinách za čtvrtletí,
- c) o počtech a struktuře zaměstnanců, s nimiž byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou.

2.12 V případě zájmu zaměstnance umožnit zástupci příslušného odborového orgánu účast při projednávání stížnosti zaměstnance.

2.13 Na základě dohod o srážkách ze mzdy, uzavřených mezi odborovou organizací a jejími členy a předložených mzdové účtárně, bezplatně provádět srážky odborových členských příspěvků. Sražené částky převede najednou na účet odborové organizace, a to vždy do 15. dne každého kalendářního měsíce a ve stejném termínu ji předá soupis provedených srážek podle jmen. Pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob zaměstnavatel poskytne rekapitulaci sražených členských příspěvků za kalendářní rok způsobem dohodnutým s odborovou organizací.

2.14 Informovat o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

2.15 V případě neplnění této PKS ze strany zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o způsobech nápravy.

2.16 Odborové organizaci zaměstnavatel umožní publikování jejích názorů, stanovisek a informací zaměstnancům v podnikovém časopisu, na intranetu a nástěnkách v prostorách LČR, nebude-li v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

3. Odborové organizace se zavazují:

3.1 Přispívat u zaměstnavatele k zajištění sociálního smíru za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení právních předpisů, této PKS, případně KS vyššího stupně.

3.2 Informovat zaměstnavatele o svých stanoviscích k připravovaným změnám v oblastech pracovněprávní, mzdové a sociální.

3.3 Zvat zástupce zaměstnavatele na jednání příslušného odborového orgánu k řešení záležitostí společného zájmu.

3.4 Nezneužít zaměstnavatelem poskytnuté informace a zachovat mlčenlivost o skutečnostech charakteru obchodního tajemství a charakteru důvěrných informací jak je stanoveno vnitřním předpisem, o nichž se členové výborů odborových organizací dozvědí při výkonu své činnosti, pokud by nedodržením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele a pokud byli upozorněni na charakter poskytnutých informací. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

3.5 V případě neplnění této PKS ze strany odborových organizací informovat zaměstnavatele o způsobech nápravy.

Článek III.

PRACOVNÍ POMĚR

1. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním u funkcí, u kterých to stanoví platná právní úprava a organizační řád podniku.
2. Smluvní strany se dohodly, v rozsahu, v němž je toto ujednání zákonem přípustné, na vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Jedná se o práce, jejichž výkon je ve zvýšené míře ovlivněn povětrnostními a klimatickými podmínkami a jejich faktický výkon je ovlivněn dodržením lesotechnických lhůt v období od měsíce března do měsíce listopadu až prosince.
Tyto práce jsou vykonávány těmito profesemi:
 - lesní dělník v pěstební činnosti, ochraně lesa, zemědělské činnosti a myslivosti,
 - lesní dělník v pěstební činnosti – mechanizátor, řidič UKT mimo přibližování,
 - lesní dělník v těžební činnosti – těžba a přibližování dříví,
 - pomocný pracovník v lesnictví,
 - dělník v luštírně.
3. Na profese uvedené v odstavci 2 se z důvodů v uvedeném odstavci popsaných po dobu platnosti této kolektivní smlouvy nevztahuje, neodporuje-li to zákonu, omezení pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 ZP. V těchto případech zaměstnavatel při případném sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou postupuje v souladu se ZP tak, aby pracovní poměr byl sjednáván na dobu a za podmínek odpovídajících charakteru a potřebě vykonávané práce.
4. Zaměstnavatel zajistí, aby nejpozději při nástupu do práce byl zaměstnanec seznámen s obsahem svých práv a povinností pro něj vyplývajících z pracovního poměru dle § 37 ZP a také s:
 - bezpečnostními a požárními předpisy týkajícími se jeho práce,
 - zvláštnostmi pracoviště,
 - pracovním řádem,
 - kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.
5. Zabezpečení zaměstnanců při organizačních změnách.
- 5.1. Zaměstnanci, s nimiž je rozvazován pracovní poměr výpovědí podle § 52 ZP z důvodů uvedených pod písmenem a) – c) ZP, bude poskytnuto odstupné podle počtu let, odpracovaných nepřetržitě u zaměstnavatele nebo jeho právních předchůdců ve výši násobků průměrného měsíčního výdělku takto (§ 67 zákoníku práce):

<i>odpracovaná doba</i>	<i>odstupné násobek průměrného výdělku</i>
méně než jeden rok	1
od 1 roku do 2 let	2
od 2 let do 10 let	3
od 10 let do 15 let	4
od 15 let do 20 let	5
od 20 let do 25 let	6
nad 25 let	7

- 5.2. Při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v předchozím odstavci se zvyšuje odstupné o další násobky v závislosti na délce nečerpáné výpovědní doby (i předpokládaného běhu výpovědní doby).
 - 5.2.1. Při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo podána výpověď, náleží odstupné zvýšené o dvojnásobek průměrného výdělku.
 - 5.2.2. Při skončení pracovního poměru v průběhu prvního měsíce výpovědní doby náleží odstupné zvýšené o jedenásobek průměrného výdělku.

- 5.3. Zaměstnanci s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí nebo dohodou podle § 52 ZP z důvodů uvedených pod písmenem d) ZP bude poskytnuto odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. V těch případech, kdy se zaměstnavatel podle § 367 odst.1 ZP zcela zproští své odpovědnosti, toto odstupné zaměstnanci nepřísluší.
- 5.4. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP, náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.
- 5.5. Zaměstnavatel nepodá současně výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) oběma manželům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli. Mezi podáním výpovědi prvním a druhému z manželů musí uplynout doba minimálně 12 měsíců, nebylo-li dohodnuto jinak.
- 5.6. V případě, že se zaměstnanec stane nadbytečným v období 2 let před vznikem nároku na předčasný starobní důchod, nabídne zaměstnavatel zaměstnanci, pokud to bude možné, jiné pracovní uplatnění.

Článek IV.

PRACOVNÍ DOBA

1. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Přitom bude mít na zřeteli možnosti zabezpečení dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání.
 2. Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Pracovní doba je pravidelně rozvržena do pětidenního pracovního týdne s délkou jedné pracovní směny 8 hodin.
 3. Doba potřebná k osobní očištění po skončení práce v trvání 15 minut se u zaměstnanců v opravárenských provozech a strojírenských dílnách zahrnuje do pracovní doby.
 4. U zaměstnavatele lze uplatnit, na pracovištích vybavených záznamovým zařízením k evidenci příchodů a odchodů na pracoviště, pružné rozvržení pracovní doby se základní pracovní dobou od 8.30 do 14.30 hodin a dvěma úseky volitelné pracovní doby od 6.00 do 8.30 hodin a od 14.30 do 18.00 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná denní pracovní doba 8 hodin naplněna v týdenním vyrovnávacím období při dodržení měsíčního fondu pracovní doby.
- Bližší podmínky uplatňování pružné pracovní doby jsou stanoveny v pracovním řádu.

Článek V.

PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ POHOTOVOST

1. Přesčasovou práci lze nařizovat jen výjimečně pouze v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Přesčasovou práci nelze nařizovat zaměstnancům na rizikových pracovištích, ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší než 1 rok, mladistvým zaměstnancům (mladší než 18 let) a zaměstnancům s kratší pracovní dobou.

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah 150 hodin pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
2. Pro uplatňování pracovní pohotovosti platí § 78 odst.1) písm. h) a § 95 ZP. Odměňování je řešeno vnitřním mzdovým předpisem.

Článek VI.

FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

1. Prostředky FKSP mohou být použity dle zásad, stanovených v přílohách k PKS. Zásady musí respektovat ustanovení vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.
2. Zdroje FKSP v roce, pro který se uzavírá tato PKS, jsou následující:
 - a) zůstatek FKSP z předcházejících let,
 - b) základní příděl ve výši 2 % z prostředků zúčtovaných na mzdy v roce, pro který se uzavírá tato PKS,

- c) dodatkový příděl, který zaměstnavatel může poskytnout v případě příznivé finanční situace podniku ze zisku po splnění odvodových povinností,
 - d) splátky zápůjček poskytnutých z FKSP zaměstnancům.
3. Výpočet základního přídělu provedou příslušné lesní závody a ředitelství podniku. Dle takto získaných podkladů převede Odbor financování a daní ředitelství LČR na účet FKSP jednotlivých lesních závodů a ředitelství podniku, kde je účet FKSP veden za všechny další organizační jednotky podniku, prostředky takto: základní příděl čtvrtletně ve výši jedné čtvrtiny vypočtené částky.

Článek VII.

DOVOLENÁ

1. Výměra dovolené za kalendářní rok činí 5 týdnů.
2. Zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech a tito zaměstnanci v době trvání nepříznivých povětrnostních vlivů čerpali dovolenou, přísluší za každý týden takto v celku čerpané dovolené další dovolená v trvání dvou dnů poskytnutá v období s nižší potřebou práce, nejvýše však jeden týden dovolené.

Za nepříznivé povětrnostní vlivy jsou považovány takové vlivy, pro které práce nemůže být vykonávána buď vůbec, nebo pouze se zvýšenou pracností, případně vlivy, které mohou způsobit pád stromů nebo jejich částí a tím ohrožovat zaměstnance při výkonu práce nebo pohybu v lese (např. silný vítr, déšť, sníh, námraza, kluzký nebo namrzlý terén atp.) Období s nižší potřebou práce stanoví vedoucí příslušné organizační jednotky.

3. Smluvní strany doporučují zaměstnancům vyčerpat případnou převedenou dovolenou z předchozího roku do 31. března následujícího roku.

Článek VIII.

M Z D Y

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
2. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
3. Mzda se poskytuje v souladu se:
 - Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
 - Podnikovou kolektivní smlouvou, vyšší kolektivní smlouvou, manažerskou smlouvou, smlouvou o mzdě, mzdovým výměrem,
 - Vnitřními předpisy zaměstnavatele o odměňování.
4. Zaručenou mzdou je měsíční (hodinová) základní mzda, oznámená zaměstnanci mzdovým výměrem, nebo základní měsíční (hodinová) mzda, sjednaná se zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo smlouvě o mzdě. Postupy pro poskytování mzdy jsou stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.
5. Výkonnostní odměny - nenárokové složky mzdy:
 - 5.1. K základní mzdě může být poskytnuta měsíční výkonnostní odměna závislá na zhodnocení kvality výkonu práce vedoucím zaměstnancem v příslušném měsíčním období. Vedoucí zaměstnanec může měsíčně přehodnocovat výši výkonnostní odměny; pokud nebude výše odměny v příslušném kalendářním měsíci vedoucím zaměstnancem přehodnocena, bude poskytnuta zaměstnanci v plné výši. Výše měsíční výkonnostní odměny je stanovena pevnou částkou a činí nejméně 15 % základní mzdy.
 - 5.2. K základní mzdě, sjednané ve smlouvě se zaměstnancem, mohou být poskytovány odměny do výše sjednané v této smlouvě a to v závislosti na plnění stanovených kritérií.

6. Nejnižší úroveň zaručené mzdy – tarifní mzda:

tarifní stupeň	Kč/hod.	Kč/měsíc
1	60,00	10 080
2	70,00	11 760
3	75,00	12 600
4	80,00	13 440
5	83,00	13 950
6	87,00	14 620
7	90,00	15 120
8	93,00	15 630
9	100,00	16 800
10	108,00	18 140
11	118,00	19 830
12	126,00	21 170

7. Uvedené sazby platí pro rozsah týdenní pracovní doby stanovený touto PKS. Zařazení činností do tarifních stupňů nejnižší úrovně zaručené mzdy – tarifní mzdy odpovídá podnikovému katalogu povolání a funkcí.

8. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

9. Příplatky

9.1 Zaměstnancům náleží níže uvedené mzdové příplatky ve výši:

- za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách 9,20 Kč/hodinu
- za práci v noci 15 % průměrného výdělku zaměstnance.
- za práci ve svátek 110 % průměrného výdělku zaměstnance
- za práci v sobotu a v neděli 20 % průměrného výdělku zaměstnance
- za práci přesčas v pracovní dny 30 % průměrného výdělku zaměstnance
- za práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu 50 % průměrného výdělku zaměstnance.

9.1.1. Ztížené a zdraví škodlivé podmínky jsou definovány ve vnitřním mzdovém předpise.

10. Odměny

10.1. Ke zvýšení hmotné stimulace zaměstnanců lze dle stanovených pravidel poskytovat pohyblivé složky mezd – prémie, měsíční a roční odměny, mimořádné odměny, popřípadě další mzdové složky dle vnitřního mzdového předpisu o odměňování.

10.2. Zaměstnancům jsou vypláceny roční výkonnostní odměny, a to alespoň ve výši určené takto:

$$RVO = SZM * K_1 * K_2 * K_3 * K_4$$

Příčemž:

RVO = roční výkonnostní odměna zaměstnance

SZM = souhrn základní mzdy vyplacené zaměstnanci za příslušný rok

K_1 = koeficient stanovený vnitřním předpisem zaměstnavatele, nejméně však 0,15 (koeficient se může pro jednotlivé skupiny zaměstnanců lišit)

K_2 = koeficient plnění nastavených cílů zaměstnance

K_3 = koeficient plnění hospodářského výsledku organizační jednotky (OJ - KŘ, LZ, LS či ST), k níž zaměstnanec náleží, popř. Ř LČR, jde-li o zaměstnance s místem výkonu práce na Ř LČR

K_4 = koeficient plnění hospodářského výsledku podniku (LČR).

Koeficienty K_3 a K_4 se mohou pohybovat v rozmezí 0,8 až 1,2.

Výše koeficientu K₃ a koeficientu K₄ se určuje takto:

Při překročení plánovaného hospodářského výsledku OJ, k níž zaměstnanec náleží (na němž má sjednáno místo výkonu práce), o 1% nabývá koeficient K₃ hodnoty 1,005, při překročení o 2 % hodnoty 1,01, atd., až do maximální hodnoty 1,20. Bude-li dosažený hospodářský výsledek nižší o 1% oproti výsledku plánovanému, nabývá koeficient K₃ hodnoty 0,99, bude-li nižší o 2 %, nabývá hodnoty 0,98, atd., až do minimální hodnoty 0,80.

Při překročení plánovaného hospodářského výsledku podniku o 1% nabývá koeficient K₄ hodnoty 1,005, při překročení o 2 % hodnoty 1,01, atd., až do maximální hodnoty 1,20. Bude-li dosažený hospodářský výsledek nižší o 1% oproti výsledku plánovanému, nabývá koeficient K₄ hodnoty 0,99, bude-li nižší o 2 %, nabývá hodnoty 0,98, atd., až do minimální hodnoty 0,80.

V případě, že zaměstnanec v hodnoceném období porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo podával opakovaně neuspokojivé pracovní výsledky, přičemž byl v tomto období na tuto skutečnost písemně upozorněn, může být roční výkonnostní odměna krácena za užití koeficientu K₂, a to dle závažnosti porušení právních povinností zaměstnance (neuspokojivých pracovních výsledků) až v celé uvažované výši.

Roční výkonnostní odměna bude poskytována jako roční odměna s možností výplat záloh. Předpokládaný termín výplaty zálohy na roční výkonnostní odměnu bude se mzdou za měsíc listopad příslušného roku. Výplata doplatku odměny proběhne po ověření a schválení účetní závěrky podniku auditorem za daný rok; případný přeplatek se nevrací.

Bližší podmínky budou stanoveny vnitřním mzdovým předpisem.

11. Růst mezd

- 11.1. Zaměstnavatel se zavazuje zvýšit objem mzdových prostředků určených k výplatě základních měsíčních mezd zaměstnanců, vyjma zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou, o 5 % oproti stavu k 31.12. 2015. Základní mzda všech zaměstnanců vzroste minimálně o 1% oproti stavu k 31.12.2015, vyjma zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou.
- 11.2. V případě, že ve srovnání s obdobím předchozího roku vzrostla inflace alespoň o 0,5 % dle údajů Českého statistického úřadu za období běžného roku, se zaměstnavatel zavazuje zvýšit o tuto inflaci objem mzdových prostředků vynaložených na základní mzdu zaměstnanců, vyjma zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou.
- 11.3. Zaměstnavatel garantuje nárůst základní měsíční mzdy dle bodu 11.1. skupinám zaměstnanců, zařazených do tarifních stupňů a jednotlivých profesních skupin v členění na kategorii „D“ a kategorii „THZ“ bez zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou.
- 11.4. V případě, kdy ekonomická situace zaměstnavatele neumožní růst mezd podle předcházejících ustanovení PKS, bude řešena změna tohoto odstavce jednáním zaměstnavatele s odborovou organizací.
12. V případě návratu zaměstnance z mimoevidenčního stavu (rodičovská dovolená, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce) bude zaměstnanci stanovena mzda na úrovni srovnatelné s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejný druh práce.

Článek IX.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Pracovní volno při překážkách v práci a náhrada mzdy je poskytována podle části osmé ZP.

1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

- 1.1 Zaměstnavatel poskytne pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu (§ 200 ZP).
- 1.2 Zaměstnavatel poskytne členům odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v případech vyšetřování pracovních úrazů, provozních nehod a havárií a rovněž při jejich účasti při provádění jiných šetření bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, které se uskuteční na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou

organizací, a nebude požadovat refundaci mzdy. Výkon funkce člena zástupců zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu.

- 1.3 Při účasti členů odborové organizace na akci organizované odborovou organizací poskytne zaměstnavatel po dohodě s odborovým orgánem pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a tuto náhradu mzdy bude refundovat.

2. Důležité jiné osobní překážky v práci na straně zaměstnance

2.1. Základní okruh, rozsah a podmínky jiných překážek v práci na straně zaměstnance stanoví § 199 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Zaměstnavatel poskytne při těchto překážkách v práci zaměstnanci pracovní volno.

2.2. Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a přepokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.

2.3. V případě důležitých překážek v práci na straně zaměstnance poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku takto:

	<i>důvod</i>	<i>zákonně</i>	<i>navíc nad zákonnou úpravu</i>
A	vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení	nezbytně nutná doba	-
B	pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	nezbytně nutná doba	-
C	při vlastní svatbě - k účasti na svatebním obřadu - pracovní volno bez náhrady mzdy	1 den 1 den	- s náhradou mzdy
D	k účasti na svatbě dítěte	1 den	1 den
E	k účasti na svatbě rodiče zaměstnance	1 den	-
F	při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, nebo dítěte	2 dny	1 den
G	při úmrtí rodičů, sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho manžela, manžela či manželky dítěte, jakož i manžela sourozence zaměstnance	1 den	1 den
H	k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo osoby blízké, která s ním žila ve společné domácnosti	1 den	-
I	jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb osob, uvedených pod písm. f), g), h) je mu poskytnut další	1 den	-
J	k účasti na pohřbu spoluzaměstnance (zaměstnavatel určí v dohodě s odborovou organizací zaměstnance, kteří se pohřbu zúčastní)	nezbytně nutná doba	-
K	doprovod rodinného příslušníka (manžel, druh, dítě, rodič, prarodič zaměstnance nebo jeho manžela) do zdravot. zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění, úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení	nezbytně nutná doba nejvýše 1 den	-
L	doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo do školského zařízení pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět (jeden rodinný příslušník)	nezbytně nutná doba (max. 6 pracovních dnů v roce)	-
M	při narození dítěte k převozu manželky, družky zaměstnance do zdravotního zařízení a zpět převoz ze zdravotního zařízení po narození dítěte	nezbytně nutnou dobu -	- 1 den

	<i>důvod</i>	<i>zákonné</i>	<i>navíc nad zákonnou úpravu</i>
N	k účasti na porodu manželky nebo družky zaměstnance (na základě potvrzení zdravotnického zařízení)	-	1 den
O	přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením prováděné v zájmu zaměstnavatele	1 den v obci 2 dny mimo obec	- -
P	vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP (výpověď nebo dohoda), za dobu výpovědi (dva měsíce), volno lze v měsíci sčítat	nezbytně nutná doba nejvýše 1 půlden v týdnu	-
Q	pracovní volno k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zák. č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt či dům, v němž má trvalé bydliště	-	nezbytně nutnou dobu max. 5 dnů v kalendářním roce
R	pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, lze zaměstnanci poskytnout max. 2 dny v roce na reprezentaci podniku ve sportovních nebo kulturních akcích organizovaných nebo spoluorganizovaných zaměstnavatelem	-	max. 2 dny v kalendářním roce

2.4 V případě důležitých překážek v práci na straně zaměstnance poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy takto:

	<i>důvod</i>	<i>zákonné</i>	<i>navíc nad zákonnou úpravu</i>
A	nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	nezbytně nutná doba	-
B	doprovod rodinného příslušníka (ostatní rod.příslušníci) do zdravotnického zařízení při náhlém onemocnění, úrazu a k předem stanovenému vyšetření	nezbytně nutná doba	-
C	doprovod dítěte do školského poradenského zařízení	nezbytně nutná doba	-
D	přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením, mimo zájem zaměstnavatele	nezbytně nutná doba (max. 2 dny)	-
E	vyhledání nového zaměstnání (mimo § 52 písm. a) až e) ZP)	nezbytně nutná doba nejvýše 1 půlden v týdnu	-
F	pracovní volno ze zdravotních důvodů bez nutnosti potvrzení lékařem	-	max. 1 den během tří měsíců, max. 3 dny v kalendářním roce

3. Další pracovní volno s náhradou mzdy

3.1. Zaměstnancům po těžkém pracovním úrazu zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v maximální délce 1 pracovního týdne, účelově vázané na léčebný, rekondiční nebo rehabilitační pobyt dle podmínek uvedených v čl. X, odst. 16.3. PKS. Toto pracovní volno bude poskytnuto max. do 12 měsíců po ukončení pracovní neschopnosti, vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem ve smyslu předchozího textu tohoto odstavce.

3.2. Zaměstnancům provádějícím práci zařazenou do kategorie 3. nebo 4. zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v maximální délce 1 pracovního týdne, účelově vázané na léčebný, rekondiční nebo rehabilitační pobyt dle podmínek uvedených v čl. X, odst. 16.4. PKS.

3.3. Zaměstnavatel poskytne osamělým ženám a osamělým mužům v případě, že pečují o dítě do 12 let věku, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku 5 dnů v kalendářním roce, pokud o toto volno požádají. Toto volno nelze kumulovat, slučovat s dovolenou. Čerpání tohoto volna je podmíněno dohodnutím konkrétního termínu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

4. Překážky na straně zaměstnavatele:

4.1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 41 odst.5 ZP), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

4.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 41 odst. 5 ZP) přísluší mu náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku.

5. Dočasná pracovní neschopnost

5.1. V prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytne zaměstnavatel zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 50 % průměrného redukovaného výdělku. Náhrada mzdy náleží zaměstnancům za pracovní dny, nejvýše však za 6 dnů v kalendářním roce. Pro poskytnutí této náhrady mzdy platí stejná pravidla jako pro případné krácení nemocenských dávek a náhrady mzdy za dobu prvních 14ti dnů pracovní neschopnosti.

Článek X.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

- Zaměstnavatel zveřejní seznam objektů, kontaktních míst a osob, popřípadě další podmínky pro rekreaci tak, aby zaměstnanci, případně důchodci, kteří do starobního nebo plného invalidního důchodu odešli od LČR, měli možnost objednat si pobyt pro sebe a své rodinné příslušníky (manžel, manželka, partner, partnerka a nevýdělečně činné děti). Organizační jednotka, která rekreační zařízení spravuje, vede o zájemcích o pobyt evidenci a dle kapacitních možností zařízení zájemce uspokojuje. Katalog bude zveřejněn elektronicky na intranetu LČR s možností verze pro tisk.
- Jestliže u příslušného bodu tohoto článku PKS nejsou uvedeny jiné podmínky, vztahují se zaměstnanecké výhody na zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo určitou delší deseti měsíců, jejichž hodinový úvazek je šest hodin denně a více, případně 120 hodin měsíčně a více po skončení zkušební doby, byla-li sjednána.
- Jestliže je výplata zaměstnanecké výhody vázána na odchod do důchodu, lze výhodu poskytnout tehdy, když zaměstnanec doloží, že o přiznání důchodu zaměstnanec zažádal k datu nejpozději 3 dny po datu ukončení pracovního poměru.
- V případě poskytnutí slev je rozdíl režijní a tržní ceny předmětem daně z příjmu zaměstnance a odvodů na zdravotní a sociální pojištění.
- Odměny při významných životních výročích a vzniku nároku na důchod**

poskytované odměny	
Životní výročí a vznik nároku na důchod	částka za každý celý odpracovaný rok
a) dosažení 50 let věku	300,- Kč
b) ukončení pracovního poměru do šesti měsíců po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod a předdůchod.	1.500,- Kč

5.1. Výše odměny se poskytuje podle délky trvání pracovního poměru k zaměstnavateli včetně jeho právních předchůdců. Do této doby se nezapočítává výkon základní vojenské služby, mateřská a rodičovská dovolená, výkon veřejných funkcí apod. Zaměstnanec je povinen prokázat předchozí doby zaměstnání ovlivňující výši odměny.

5.2. Zaměstnancům bude poskytnuta odměna podle bodu b) při skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů i v období jednoho roku před vznikem nároku na starobní důchod.

6. Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

6.1. Příspěvek zaměstnavatele se poskytuje na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a to za předpokladu, že si zaměstnanec sám na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření přispívá. Zaměstnanec tuto skutečnost prokazuje zaměstnavateli tím, že si nechá svůj příspěvek na základě dohody strhávat ze mzdy.

Výše příspěvku	
Příspěvek zaměstnance / měsíčně	Příspěvek zaměstnavatele / měsíčně
300,- až 600,- Kč (včetně)	700,- Kč
nad 600,- Kč	900,- Kč

6.2. Příspěvek zaměstnavatele nebude poskytován zaměstnancům za dobu čerpání neplaceného volna delšího než jeden měsíc, zaměstnancům dlouhodobě uvolněným pro výkon veřejné funkce a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené.

6.3. Pokud zaměstnanec předčasně ukončí smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření a je mu vyplaceno odbytné, bude příspěvek zaměstnavatel na další nově uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanci poskytovat po uplynutí 24 měsíců od uzavření nové smlouvy.

7. Příspěvek na soukromé životní pojištění

7.1. Příspěvek se poskytuje na soukromé životní pojištění u zaměstnavatelem vybrané pojišťovny. Za předpokladu, že zaměstnanec si na soukromé životní pojištění bude přispívat i sám nejméně částkou považovanou za minimální dle podmínek pojišťovny, přispívá zaměstnavatel částkou ve výši 500,- Kč.

7.2. Zaměstnanec tuto skutečnost prokazuje zaměstnavateli tím, že si nechá svůj příspěvek na základě dohody srážet ze mzdy.

7.3. Příspěvek zaměstnavatele nebude poskytován zaměstnancům za dobu čerpání neplaceného volna delšího než jeden měsíc, zaměstnancům dlouhodobě uvolněným pro výkon veřejné funkce a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené.

7.4. Pokud zaměstnanec předčasně ukončí smlouvu o životním pojištění, popřípadě nesplní podmínky stanovené zákonem o dani z příjmu (smlouva neumožňuje v průběhu svého trvání žádný výběr; výplata pojistného je možná nejdříve po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, kdy pojistník dosáhne věku 60 let), přestane zaměstnavatel na stávající nebo nově uzavřenou smlouvu o životním pojištění zaměstnanci příspěvek poskytovat. Výjimku tvoří pojistné smlouvy, u kterých budou finanční prostředky přímo převedeny na jinou smlouvu soukromého životního pojištění, splňující podmínky pro uplatnění nezdanitelné části základu daně z příjmu (prostředky nesmí být v žádném případě zaměstnanci vyplaceny).

8. Příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace

Zaměstnancům, jejichž zdraví je ohroženo prováděnou pracovní činností, pracovním prostředím nebo používaným technickým vybavením, lze poskytnout příspěvek na rehabilitaci nebo na zdravotní pomůcky. Bližší podmínky a výše příspěvku budou dohodnuty v přílohách PKS.

9. Příspěvek na dojíždění do zaměstnání

Příspěvek je možné poskytnout na cestu do zaměstnání a zpět, bližší podrobnosti jsou stanoveny vnitřním předpisem. Žádost o příspěvek zaměstnanec předkládá na Odbor personální a ekonomiky práce, u závodů řediteli závodů.

10. Sleva z nájmu dopravního prostředku

Slevu z nájmu dopravního prostředku ve vlastnictví podniku lze zaměstnancům poskytnout za podmínek uvedených ve vnitřním předpise.

11. Sleva z ceny dříví při prodeji

V případě živelné pohromy zaměstnavatel umožní zaměstnancům a důchodcům, kteří odešli do důchodu od LČR výrobu a prodej dříví v drobném pro účely výstavby a oprav bytového fondu zaměstnance či důchodce za cenu fázové kalkulace na příslušné lokalitě s připočtením DPH, v maximálním rozsahu 15m³ na opravu a 30 m³ na výstavbu bytového fondu na jedno ohlášení nebo stavební povolení vystavené na zaměstnance či důchodce případně na jeho manžela/manželku.

12. Sleva z ceny vánočních stromků a zvěřiny

- 12.1. Zaměstnanci mají nárok na dva vánoční stromky za režijní cenu. Jejich cenu a podmínky určuje příslušný vnitřní předpis.
- 12.2. Zaměstnancům bude, v případě jejich zájmu, poskytnuta zvěřina za režijní cenu. Bližší podmínky jsou uvedeny v platném předpisu upravujícím výkon práva myslivosti u LČR.

13. Ubytování v rekreačních zařízeních s právem hospodaření LČR

Zaměstnancům bude umožněno ubytování v rekreačních zařízeních, k nimž LČR přísluší právo hospodařit, za ceny pro zaměstnance stanovené v ceníku jednotlivých ubytovacích zařízení.

14. Výhody při odprodeji nepotřebných prostředků a nemovitostí LČR

- 14.1. V případě neupotřebitelnosti výrobních prostředků pro zaměstnavatele, jejichž prodejní cena je stanovena do výše 40.000,- Kč, upřednostní zaměstnavatel při jejich prodeji nejprve zaměstnance, kterým byl prodáváný prostředek svěřen do užívání, dále pak ostatní zaměstnance, před prodejem cizím subjektům. Realizace prodeje nad vyšší částku bude plně v kompetenci zaměstnavatele.
- 14.2. Formou přednostního prodeje zaměstnancům LČR budou řešeny i prodeje nepotřebných osobních automobilů určených k prodeji, jejichž stanovená prodejní cena je vyšší než 40.000,- Kč.
- 14.3. LČR umožní zaměstnancům, kteří jsou nájemci objektu bydlení nebo bytové jednotky, jej odkoupit za nejvyšší cenu dosaženou v rámci veřejné soutěže za předpokladu, že na prodáváných nemovitostech nevázne předkupní právo a za splnění podmínek, že nájemní vztah trvá minimálně šest měsíců bezprostředně před zahájením prodeje, nájemce alespoň po uvedenou dobu nemovitou věc užívá k trvalému bydlení svému a členů jeho domácnosti a podal nabídku v rámci veřejné soutěže.

15. Slevy na nájmem a náhrady za využívání soukromých prostor zaměstnance pro služební účely

- 15.1. Na základě rozhodnutí vedení podniku může být vybraným kategoriím zaměstnanců, kteří bydlí v bytech LČR, poskytnuta sleva na nájmem. Bližší podrobnosti jsou stanoveny vnitřním předpisem.
- 15.2. Za využívání soukromých prostor zaměstnance pro služební účely může být vyplácena náhrada na základě rozhodnutí vedení podniku. Bližší podrobnosti jsou stanoveny vnitřním předpisem.

16. Příspěvky na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely

- 16.1. Níže uvedené příspěvky nelze slučovat navzájem ani s příspěvkem poskytovaným dle článku X. bod 8. této PKS.
- 16.2. Příspěvky na úhradu léčebných, rekondičních nebo rehabilitačních účelů budou hrazeny z FKSP.
- 16.3. Zaměstnancům po těžkém pracovním úrazu zaměstnavatel poskytne příspěvek na léčebný pobyt a úhradu zdravotnických úkonů a léčebných procedur do výše 6.500,- Kč. Příspěvek bude poskytnut max. do 12 měsíců po ukončení pracovní neschopnosti, vzniklé v souvislosti s těžkým pracovním úrazem.

- 16.4. Zaměstnancům provádějícím práci zařazenou do kategorie 3. nebo 4. zaměstnavatel poskytne příspěvek na úhradu zdravotnických úkonů a léčebných procedur do výše 4.000,- Kč účelově vázaný na léčebný pobyt.
- 16.5. Zaměstnancům (mimo zaměstnance uvedené v bodě 16.3, a 16.4), kteří se rozhodnou pro léčebný pobyt (min. doba pobytu 2 dny), bude poskytnut příspěvek na úhradu zdravotnických úkonů a léčebných procedur v zařízeních poskytujících léčebnou péči do výše 1.500,- Kč.

17. Jednorázové odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu (§ 378 ZP)

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi, nezaopatřenému dítěti a to každému ve výši 240 000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000,- Kč. Jednorázové odškodnění ve výši 240 000,- Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

18. Náhrada za použití vlastního náradí

Náhrada za použití vlastního náradí bude stanovena na základě § 6 odst. 8 zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmů. Konkrétní sazby pro jednotlivé činnosti budou stanoveny v příslušných přílohách PKS

19. Poskytování ochranných nápojů

Zaměstnancům v dělnických profesích, kteří na venkovních pracovištích nemají možnost přípravy nebo uchování ochranných nápojů (např. při obsluze strojů při těžbě, soustřeďování nebo odvozu dříví, pěstební činnosti, ochraně lesa, na manipulačních skladech atp.), se v období od 1.6. do 31.8. a od 1.11. do 31.3. běžného roku poskytuje příspěvek na pořízení ochranných nápojů ve výši 6,- Kč za odpracovaný den.

20. Stravování

- 20.1. Sazby stravného pro potřeby účtování cestovních náhrad činí s účinností od 1.2.2016:

<i>trvání pracovní cesty v hodinách</i>	<i>sazby v Kč</i>
5 – 12	75,-
12 – 18	115,-
více než 18	180,-

- 20.2. Zaměstnavatel přispívá všem zaměstnancům podniku na stravování, a to za každý odpracovaný den, není-li stravování poskytováno jiným způsobem (paušál stravného při pracovních cestách nebo stravné při pracovní cestě), formou stravenky. Stravenka náleží zaměstnanci v pracovním poměru při pracovním úvazku delším jak 3 hodiny denně. Hodnota stravenky ve výši 70,- Kč je sjednána v přílohách PKS. V přílohách k PKS může být sjednán příspěvek na stravování z FKSP až do výše 16,- Kč na stravenku. Zaměstnavatel hradí 55% hodnoty stravenky. Zaměstnanec hradí rozdíl hodnoty stravenky mezi příspěvkem zaměstnavatele a příspěvkem z FKSP.

21. Odklad splátky dluhu

Pokud zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď podle § 52 písm. a - e) ZP nebo bude z těchto důvodů uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec má vůči zaměstnavateli dluh splatný ke dni skončení pracovního poměru, bude zaměstnanci poskytnut odklad splácení dluhu (toto neplatí pro náhradu škody způsobenou zaměstnavateli) maximálně na 6 měsíců, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

22. Výhoda spojená se samovýrobou

V případě zájmu zaměstnance, důchodců, kteří odešli do důchodu od LČR, vdov a vdovců po těchto zaměstnancích a důchodcích, budou tito v rámci kapacitních a provozních možností upřednostněni při řešení žádostí o samovýrobu dříví.

23. Péče o důchodce

- 23.1. Stravování bude umožněno důchodcům ve stravovacích zařízeních za podmínky, že před odchodem do důchodu pracovali u LČR případně jeho právních předchůdců minimálně 10 let a o toto stravování projeví zájem. Výše příspěvku za odebrané jídlo může být maximálně 10,- Kč na osobu a den.
- 23.2. Důchodcům, vdovám a vdovcům po těchto důchodcích, kteří před odchodem do důchodu byli zaměstnání u LČR případně jeho právních předchůdců a odpracovali bezprostředně před odchodem do důchodu nejméně 10 let, lze v rámci provozních možností umožnit nákup nejvýše 10 prm palivového dříví za fázové ceny.

Článek XI.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel zabezpečí:

1. Lékařské prohlídky

Vstupní a preventivní lékařské prohlídky hrazené zaměstnavatelem a výstupní prohlídky, které zaměstnavatel zaměstnanci v souladu s obecně závazným právním předpisem nařídí; zaměstnanci jsou povinni se výstupní prohlídce podrobit.

2. Prevence proti nemocem z povolání

Při možném ohrožení nemocemi, přenášenými bodavým savým hmyzem zaměstnavatel uhradí nebo zajistí po skončení zkušební doby zaměstnancům v pracovním poměru:

- očkování proti klíšťové encefalitidě
- laboratorní testy, případně jiná preventivní opatření proti onemocnění boreliozou
- repelenty nebo jiné přípravky, odpuzující bodavý hmyz.

Podrobnosti pro poskytování budou uvedeny ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

3. V případě zájmu zaměstnance zaměstnavatel zajistí u smluvních lékařů pro zaměstnance v pracovním poměru, po skončení zkušební doby, očkování proti chřipce.

4. Pokud lékařské prohlídky, prováděné v zájmu, nebo na pokyn zaměstnavatele, nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí je zaměstnavatel.

5. Náhrada škody při pracovních úrazech

Způsob a rozsah náhrady škody, poskytované zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ZP a dalších právních předpisů, projedná zaměstnavatel se zaměstnancem a odborovou organizací bez zbytečného odkladu.

6. Součinnost odborových organizací

Veškerá opatření k zajištění BOZP budou prováděna v součinnosti s odborovými organizacemi. Zástupci odborových organizací budou zejména kontrolovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetří pracovní úraz, dále se zúčastní zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně tyto příčiny vyšetří.

Článek XII.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Tato smlouva je závazná pro obě smluvní strany a jejich případné právní nástupce.
2. Obě smluvní strany prohlašují, že jsou ve svých jednáních vedeny snahou po oboustranně přijatelných řešeních.
3. Obě smluvní strany berou na vědomí, že v průběhu platnosti PKS může dojít k situacím a vzájemným vztahům, které nemohly být řešeny v době uzavírání PKS. Obě smluvní strany souhlasí s tím, že v takových případech vstoupí neprodleně v jednání za účelem doplnění nebo změny PKS.
4. Nové vnitřní předpisy nebo změny vnitřních předpisů, které se dotýkají ujednání dohodnutých v této PKS, budou před jejich vydáním projednány s odborovými organizacemi, které uzavíraly tuto PKS.

5. Případné spory v plnění povinností z této smlouvy budou řešeny prostřednictvím zprostředkovatele podle § 10 až 12 zákona o kolektivním vyjednávání.
6. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této smlouvy zahájit jednání o uzavření PKS pro následující období.
7. Hodnocení plnění PKS bude oběma stranami provedeno pololetně písemnou formou, nejpozději do 31. 8. příslušného roku a do konce února následujícího roku.
8. Obě smluvní strany se zavazují vydat tiskem tuto PKS na každou organizační jednotku a každou odborovou organizaci. Úhradu těchto nákladů provede zaměstnavatel.
9. Distribuci PKS zajistí zaměstnavatel nejdéle do 10 dnů od podepsání PKS.
10. Přílohy podnikové kolektivní smlouvy, vypracované dle bodu 3. Čl. I. této PKS budou generálnímu řediteli předloženy ke schválení nejpozději do 1 měsíce od data účinnosti PKS. V dalších letech platnosti této PKS budou přílohy uzavírány nejpozději do konce února příslušného roku.

Článek XIII.

ÚČINNOST SMLOUVY

PKS se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2017. PKS je platná a účinná ode dne 1.3.2016. V případě, že nebude uzavřena nová PKS na období následující po ukončení platnosti této PKS, platí tato PKS do doby uzavření nové PKS, nejpozději však do konce února roku následujícího po ukončení platnosti této PKS.

V Hradci Králové dne 26.1.2016

**Za Sdružení základních organizací
Odborového svazu pracovníků dřevozpracujících
odvětví, lesního a vodního hospodářství v
České republice, Lesů České republiky, s.p.**

a

**Za Nezávislou odborovou organizaci
Lesní závod Židlochovice**

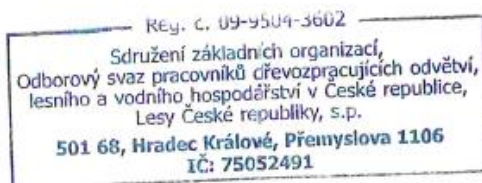
Za Lesy České republiky, s.p.



Zbyněk Nečas, předseda sdružení a předseda
Nezávislé odborové organizace



Ing. Daniel Szórád, Ph.D.
generální ředitel Lesů České republiky, s.p.



[11]
Lesy České republiky, s.p.
Přemyslova 1106/19, Nový Hradec Králové
500 08 Hradec Králové
IČ: 42196451, DIČ: CZ42196451

Nezávislá odborová organizace
Lesní závod Židlochovice
Tyršova 1, Židlochovice 667 01
IČ: 03220648