

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

vyššího stupně
na léta 2019 - 2020

uzavřená mezi

Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu,
náměstí W. Churchilla 1800/2, Praha 3, IČ 48551813,
zapsaným ve Spolkovém rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 4671
zastoupeným předsedou JUDr. Vladimírem Kubincem
/dále jen „OS“/

a

Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR,
Dělnická 213/12, Praha 7, IČ 14864193,
zapsanou ve Spolkovém rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 3324
zastoupenou prezidentem Ing. Petrem Mazzolinim
/dále jen „Asociace“/.

I.

Předmět a závaznost smlouvy

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran včetně jejich práv a povinností a stanoví vyšší a další mzdová a ostatní práva zaměstnanců členů Asociace v pracovněprávních vztazích.

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

II.

Spolupráce smluvních stran

1. Smluvní strany se zavazují

1.1. Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany.

1.2. Vést podniková kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, která bude v souladu s touto kolektivní smlouvou a s reálnými možnostmi zaměstnavatele. Základem pro tato vyjednávání je obsah podnikových kolektivních smluv platných pro předchozí rok.

1.3. Společně každoročně vyhodnotit plnění této smlouvy na jednání představenstva Asociace a Koordinačního výboru OS nejpozději do 30. 9. příslušného roku.



2. Asociace se zavazuje

Vytvořit materiální i jiné podmínky pro řádnou činnost základních organizací OS /dále též „ZO OS“, a to zejména:

2.1. Respektovat postavení a pravomoci odborů vyplývající z platných právních předpisů, jakož i právo OS rozhodovat o dělbě svých kompetencí a o pověření svých zástupců jednat s příslušnými zaměstnavateli.

2.2. V souladu s ustanovením § 276 odst. 7 zákoníku práce umožnit konání voleb do příslušných orgánů ZO OS, které zastupují zaměstnance v pracovněprávních vztazích. V souladu s § 277 zákoníku práce vytvořit členům těchto orgánů na své náklady podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.

2.3. Na základě souhlasu zaměstnance:

a) poskytovat pověřeným funkcionářům ZO OS nezbytné informace pro ověření výše odborových členských příspěvků,

b) zajistit srážku členských příspěvků pro ZO OS.

Konkrétní podmínky lze sjednat v podnikové kolektivní smlouvě.

2.4. Poskytnout příslušné ZO OS každoročně dar ve výši nejméně 1.100,- Kč na jednoho zaměstnance člena odborů na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii. Počet členů zaměstnanců se zjišťuje, pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jinak, k 31. 12. předchozího kalendářního roku.

Pokud podniková kolektivní smlouva nestanoví jiný termín, zavazují se jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace poskytnout tento dar ve dvou splátkách /každá ve výši jedné poloviny ročního daru/, a to vždy první splátka do 30.6. a druhá splátka do 31.12. příslušného roku.

V podnikové kolektivní smlouvě lze sjednat bližší podmínky poskytnutí daru a také výši daru na zaměstnance. V takovém případě činí dar minimálně 1.000,- Kč na zaměstnance.

O konkrétním použití poskytnutého daru bude ZO OS informovat příslušného zaměstnavatele jednou ročně při vyhodnocování plnění závazků z podnikové kolektivní smlouvy.

2.5. Umožnit funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění funkcionářských a pracovních povinností přístup do prostor, v nichž provádějí svou činnost jednotliví zaměstnavatelé členové Asociace, a to po předchozím oznámení takové návštěvy zaměstnavateli.

2.6. Informovat OS o zamýšleném rozvázání pracovního poměru funkcionáře OS /tj. od člena závodního výboru výše/ výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele alespoň 7 dnů před tím, než zaměstnavatel požádá ZO OS o předchozí souhlas k tomuto úkonu.

2.7. Na místa funkcionářů ZO OS, kteří z titulu činnosti zástupce zaměstnanců pobírají náhradu mzdy po stanovenou týdenní pracovní dobu, přijímat zaměstnance tak, aby nebylo ohroženo právo zástupce zaměstnanců uvedené v § 47 zákoníku práce vrátit se na původní práci a pracoviště.



2.8. Informovat písemně příslušné ZO OS o:

a) záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 zákoníku práce, a to:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce,

b) záležitostech uvedených v § 38 odst. 3 zákoníku práce, a to:

- sjednaných nových pracovních poměrech,

c) záležitostech uvedených v paragrafu 61 odst. 5 zákoníku práce, a to:

- rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání,

průběžně, avšak nejméně dvakrát ročně,

d) záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 zákoníku práce, a to:

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- otázkách, které jsou podle § 280 zákoníku práce předmětem projednání,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

průběžně s ohledem na konkrétní situaci.

2.9. Projednat s příslušnými ZO OS všechny záležitosti, v nichž je otázka projednání upravena zákoníkem práce, tj. zejména záležitosti vymezené v § 61 odst. 1 a v § 287 odst. 2 zákoníku práce.

2.10. Informovat čtyřikrát ročně příslušné ZO OS o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, a to v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel příslušné ZO OS z výkazu P3-04 (pro průmysl) nejméně tyto údaje:

- a) průměrný evidenční počet zaměstnanců (ve fyzických osobách),**
- b) osobní náklady (v tisících Kč),**
- c) mzdy bez ostatních osobních nákladů (v tisících Kč),**
- d) ostatní osobní náklady (v tisících Kč),**
- e) počet odpracovaných hodin zaměstnanců v evidenčním počtu (v hodinách),**
- f) tržby za prodej výrobků, služeb a zboží (v tisících Kč),**
- g) náklady vynaložené na prodej zboží a náklady na služby (v tisících Kč),**
- h) spotřeba materiálu a energie (v tisících Kč),**
- i) účetní přidaná hodnota (v tisících Kč).**

Bližší podmínky pro předložení těchto informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách, kde lze rovněž dohodnout jiný rozsah poskytovaných údajů i jinou periodicitu jejich poskytování. Takové ujednání se nepovažuje za výjimku ve smyslu bodu VII./2. této kolektivní smlouvy.

3. OS se zavazuje

3.1. Zvažovat při uplatňování svých práv záměry zaměstnavatelů sledující prosperitu, zejména pak výrobní, technický, ekonomický a sociální rozvoj a politiku efektivní zaměstnanosti. Podporovat úsilí zaměstnavatelů zaměřené na vytváření přidané hodnoty jako zdroje pro růst bohatství společnosti a jejích zaměstnanců.

3.2. Informovat Asociaci a její členy včas o připravovaných nebo navrhovaných opatřeních, pokud souvisejí s podnikatelskou činností všech nebo některých členů Asociace.

3.3. Zvat zástupce vedení zaměstnavatele na členské schůze /konference/ a dávat jim možnost prezentovat na nich svá stanoviska k aktuálním problémům.

3.4. Působit v ZO OS k zachování sociálního smíru, pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z příslušných kolektivních smluv.

4. Asociace a OS se zavazují

4.1. Spolupůsobit na dosažení změny modelu růstu minimální mzdy v ČR pro zajištění transparentnosti, kontinuity, předvídatelnosti a udržitelnosti modelu vývoje mezd podniků Asociace, které s minimální mzdou pracují jako s výchozí referencí nastavení svých mzdových systémů.

4.2. Podporovat snižování vedlejších nákladů na lidskou práci v ČR na úroveň konkurenceschopnou v zemích EU (cílem je medián % zatížení mezd odvody a daněmi v zemích EU) a takto vytvořené zdroje plně využít pro růst mezd zaměstnanců, zvyšování jejich životní úrovně a tím i spotřeby.

III.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní doba

1.1. Zkrácení pracovní doby

Všem zaměstnancům se stanoví pracovní doba bez snížení mzdy nejvýše 37,5 hodiny týdně.

1.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně lze nejvýše na období 52 týdnů po sobě jdoucích.

1.3. Práce přesčas

Práce přesčas /nařízená i dohodnutá/ u jednoho zaměstnance nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

2. Dovolená na zotavenou

Výměra dovolené činí nejméně 5 týdnů v kalendářním roce.

3. Překážky v práci

3.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

3.1.1. Při výkonu funkce zástupce zaměstnanců náleží členům funkcionářům ZO OS pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu nebo v rozsahu dohodnutém v podnikové kolektivní smlouvě. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, platí, že předsedovi závodního výboru ZO OS nebo jinému pověřenému funkcionáři ZO OS, který zastupuje:

- a) nejméně 200 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- b) nejméně 400 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,
- c) méně než 200 zaměstnanců, náleží pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na akcích OS, a to Sjezdu OS, Shromáždění zástupců základních organizací (SZZO), poradě předsedů a jednáních regionů OS s tím, že účast na těchto akcích bude doložena potvrzením OS a zaměstnavatel nebude požadovat refundaci poskytnuté náhrady mzdy.

Při zjišťování minimálního počtu zaměstnanců se vychází z přepočteného stavu zaměstnanců zjištěného k 31.12. předchozího kalendářního roku.

3.1.2. Členům Koordinačního výboru OS a členům Revizní komise OS náleží pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na jednáních těchto orgánů v rozsahu 9 dnů v kalendářním roce s tím, že účast na těchto jednáních bude doložena potvrzením OS a zaměstnavatel nebude požadovat refundaci poskytnuté náhrady mzdy.

3.1.3. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě sjednáno jinak, náleží pro vytvoření podmínek za účelem přenášení informací jednomu zástupci zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze v případě, že se jedná o zaměstnance zaměstnavatele, který má podniky na území nejméně dvou členských států Evropské unie s celkovým počtem zaměstnanců alespoň 1.000, kdy alespoň ve dvou členských státech je po 150 zaměstnancích.

3.2. Další důležité osobní překážky v práci

Zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo pracovní volno v následujících případech:

3.2.1. Vyšetření nebo ošetření:

- a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

3.2.2. Pracovnílékařská (preventivní) prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské (preventivní) prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného

K. B.

orgánu ochrany veřejného zdraví. Náhrada mzdy je upravena v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

3.2.3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

3.2.4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

3.2.5. Svatba

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

3.2.6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

3.2.7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

- a) 4 dny při úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

3.2.8. Doprovod:

a) pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky,

b) pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky

se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět, se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 20 pracovních dnů v kalendářním roce.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 3.2.7.

3.2.9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

3.2.10. Přestěhování

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu nejvýše na 2 dny se poskytne při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Náhrada mzdy nenáleží, pokud ke stěhování zaměstnance dojde poté, kdy byla doručena výpověď zaměstnavatele či zaměstnance z pracovního poměru nebo poté, kdy byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

3.2.11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

3.2.12. Péče o rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 den, se poskytne zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka.

3.2.13. Rehabilitace

K účasti na léčebném rehabilitačním pobytu se poskytne na žádost zaměstnance:

- a) pracovní volno nejvýše na dva týdny v kalendářním roce,
- b) pracovní volno s náhradou mzdy v případech a v rozsahu stanoveném v podnikové kolektivní smlouvě.

Léčebným rehabilitačním pobytem se pro tento účel rozumí pobyt v lázních nebo pobyt spojený se zajištěním rehabilitačních procedur doporučený lékařem zajišťujícím pracovní lékařskou péči (závodní preventivní).

3.2.14. Živelní události

Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 10 dnů v kalendářním roce, k likvidaci následků živelní pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí ve smyslu zákona č. 240/2000 Sb. a kterou byl zaměstnanci zničen nebo poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.

4. Odstupné

4.1. Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů se oproti zákoníkem práce stanovené výši zvyšuje u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá ke dni skončení pracovního poměru:

- a) více než 10 let, o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku,
- b) více než 15 let, o dva násobky průměrného měsíčního výdělku,
- c) více než 20 let, o tři násobky průměrného výdělku.

4.2. V podnikových kolektivních smlouvách se doporučuje upravit právo na odstupné nebo jiné finanční plnění pro zaměstnance, kteří byli na základě lékařského posudku vystaveného poskytovatelem pracovnělékařských služeb shledáni dlouhodobě nezpůsobilými k výkonu dosavadní práce a jejichž pracovní poměr z tohoto důvodu končí výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, pokud pracovní poměr k zaměstnavateli trval více než 15 let a je současně splněna podmínka, že zaměstnanec dlouhodobě vykonával u zaměstnavatele práci, která s ohledem na svůj charakter mohla ovlivnit zdravotní stav zaměstnance, aniž se přitom jedná o nemoc z povolání.

IV.

Mzdové nároky

1. Tarifní systém

1.1. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy.

1.2. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

1.2.1. Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle podnikového katalogu příkladů pracovních činností do odpovídajících tarifních stupňů porovnáním s uvedenými typickými příklady. Podnikový katalog je buď součástí podnikové kolektivní smlouvy, nebo je vydán formou vnitřního předpisu, který je vždy zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací a této odborové organizaci minimálně v jednom vyhotovení předat. Metodickou pomůckou pro zpracování podnikového katalogu je Katalog prací podle povolání a stupňů, MPSV ČR a REVA/OLIVA, 1996.

1.2.2. Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše tohoto mzdového tarifu se při zařazení zaměstnance do příslušného tarifního stupně vychází z katalogu uvedeného v bodě 1.2.1.

1.3. Minimální mzdové tarify ve smyslu bodu 1.2.2. jsou uvedeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

1.4. Mzdové tarify podle bodu IV./1.3. v sobě nesmí obsahovat příplatky podle bodu IV./2. této smlouvy ani jiné mzdové složky (tj. zejména prémie, osobní ohodnocení, odměny spojené s výkonem práce).

2. Mzdové příplatky

2.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas se poskytne zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 30 % průměrného výdělku.

KeoB.

2.2. Příplatek za práci ve svátek

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek místo náhradního volna, činí tento příplatek nejméně 100 % průměrného výdělku.

2.3. Příplatek za práci odpoledne ve vícesměnných provozech

Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnných provozech v době od 14:00 hod. do 22:00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 6 Kč za hodinu takové práce. Podniková kolektivní smlouva může vymezit práci odpoledne jinak.

2.4. Příplatek za práci v noci

Zaměstnancům, kteří pracují v době od 22:00 hod. do 6:00 hod., poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši nejméně 15 Kč za hodinu.

2.5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělku nebo nejméně 55 % tarifní mzdy.

2.6. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

2.6.1. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 zákoníku práce, které je vymezeno v nařízení vlády, se zaměstnanci poskytne příplatek ve výši:

- a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně 10 Kč za hodinu,
- b) při současném působení více ztěžujících vlivů náleží příplatek ve výši podle nařízení vlády.

2.6.2. Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 2.6.1. se doporučuje vymezit v podnikové kolektivní smlouvě.

2.7. Příplatek za hluk

2.7.1. Za výkon práce v riziku hluku, pokud na pracovišti byla zjištěna podle platných předpisů expozice hluku alespoň 87,5 dB, avšak zjištěná expozice nedosáhla hranice, od níž náleží příplatek podle bodu IV./2.6.1., se poskytne zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 8 Kč za hodinu.

2.7.2. V případě, že zaměstnanci náleží příplatek podle bodu IV./2.6.1. za jeden nebo více ztěžujících vlivů s výjimkou hluku, poskytne se zaměstnanci pracujícím za podmínek uvedených v bodě 2.7.1. příplatek pouze ve výši 2 Kč za hodinu.

2.7.3. Okruh zaměstnanců odměňovaných podle bodu 2.7.1. se doporučuje vymezit v podnikové kolektivní smlouvě.

2.8. Mzdové příplatky podle bodů 2.1 až 2.7 této části kolektivní smlouvy se poskytují vedle sebe.

3. Růst průměrného výdělku

Růst průměrného výdělku se doporučuje upravit v podnikových kolektivních smlouvách s tím, že jeho výše by měla být odvozena z inflace a z růstu produktivity práce po odstranění vlivů přesčasové práce.

4. Normy spotřeby práce

4.1. Zavádění a změny norem spotřeby práce se doporučuje upravit v podnikových kolektivních smlouvách.

4.2. Výpočet výkonových norem musí odpovídat výši tarifů platných u zaměstnavatele a je třeba jej upravit vždy při změně výše tarifů o koeficient odpovídající poměru nových tarifů vůči dosavadním.

5. Zaručená mzda

5.1. Bez ohledu na body 1. až 4. této části kolektivní smlouvy jsou závazná ustanovení příslušných právních předpisů o zaručené mzdě.

5.2. Přiřazování zaručené mzdy k tarifním stupňům v této KSVS a určení výše zaručené mzdy u konkrétního povolání (funkce) vychází z příslušných právních předpisů a z charakteristiky povolání a příkladu prací prací uvedených v Katalogu prací podle povolání a stupňů MPSV ČR a Reva/Oliva,1996.

V.

Péče o zaměstnance

1. Závodní stravování

1.1. Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců v nočních směnách a zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu závodní stravování, a to ve vlastní závodní jídelně, prostřednictvím jiných subjektů nebo poskytováním zvýhodněných poukázek na odběr jídla ve veřejných stravovacích zařízeních.

1.2. Výdaje související se závodním stravováním se zaměstnavatelé zavazují hradit z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon za nákladovou položku.

2. Podniková společenská spotřeba

2.1. Zaměstnavatelé se zavazují hradit každoročně podnikovou společenskou spotřebu nejméně ve výši 2,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů na příslušný kalendářní rok s tím, že úhradu lze provádět z daňově neuznatelných výdajů nebo ze sociálního fondu.

Do stanovené výše prostředků na podnikovou společenskou spotřebu lze v podnikové kolektivní smlouvě započítat i částku představující prostředky poskytované zaměstnavatelem na penzijní připojištění zaměstnanců a prostředky poskytované na pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

Pokud nebyly takto určené prostředky použity na hrazení podnikové společenské spotřeby v příslušném kalendářním roce, převádějí se do roku následujícího.

2.2. Sestavení a schválení rozpočtu podnikové společenské spotřeby a pravidla užití těchto prostředků provádí zaměstnavatel po dohodě s příslušnou ZO OS. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě.

2.3. Prostředky podnikové společenské spotřeby jsou určeny pro zaměstnance příslušného zaměstnavatele s tím, že jejich užití pro další osoby mimo okruh zaměstnanců může být dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě.

3. Další péče o zaměstnance

Pokud budou zaměstnavatelé podle podmínek upravených v PKS hradit nebo přispívat na úhradu rehabilitačních pobytů zaměstnanců zařazených k výkonu rizikových prací, zavazují se upřednostnit zaměstnance, kteří pracují v podmínkách souběhu více rizikových faktorů (např. fyzická zátěž, tepelná zátěž, hluk).

VI.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé se zavazují

1.1. Vytvářet podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochrannou zdraví při práci, zejména respektovat právo odborové organizace kontrolovat plnění povinností zaměstnavatele na úseku BOZP, prověřovat pracoviště a požadovat odstranění závad v této oblasti ve smyslu § 322 zákoníku práce.

1.2. Po dohodě se ZO OS působící u zaměstnavatele zabezpečit 1x v roce veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Zprávu o jejich provedení včetně harmonogramu odstranění zjištěných závad zaslat příslušné ZO OS a současně i OS, a to nejpozději do konce následujícího měsíce po datu uskutečněné prověrky.

1.3. Provádět /každoročně/ písemné vyhodnocení:

- a) nemocnosti a pracovní úrazovosti za uplynulý kalendářní rok, podle výkazu, který je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy,
- b) rizik, která ve sledovaném období nově vznikla, změnila se, případně zanikla /§ 102 odst. 3 zákoníku práce/,
- c) kategorizace prací a jejich případných změn /zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu č. 432/2003 Sb./,
- d) stavu rizikové práce /počty zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci, druhy rizikových faktorů pracovních podmínek, přehled rizikových prací - profesí/,
- e) provázanosti vyhodnocení rizik, kategorizace prací a seznamu pro poskytování OOPP,
- f) stavu poskytování OOPP a ochranných nápojů,
- g) poskytování pracovnělékařských služeb /např. preventivních prohlídek/,
- h) provedených měření rizikových faktorů,
- i) spolupráce s odborovou organizací v oblasti BOZP.

Výsledky uvedených vyhodnocení projednat se ZO OS vždy nejpozději do 15.3. za předchozí kalendářní rok a následně jedno vyhotovení včetně vyplněného výkazu, který je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy, zaslat OS v termínu nejpozději do 31.3. téhož kalendářního roku.

1.4. Stanovit a projednat se ZO OS míru zavinění zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání do 30 dnů tak, aby náhrada za ztrátu na výdělků byla vyplácena pravidelně měsíčně.

1.5. Smrtelné pracovní úrazy hlásit ihned telefonicky nebo e-mailem na OS.

1.6. Umožnit noční práci za podmínek:

- a) zabezpečení první pomoci pro případ úrazu,
- b) zabezpečení provozu sociálních a hygienických zařízení,
- c) zajištění možnosti přípravy teplé stravy a nápojů.

K. B.

2. OS se zavazuje

2.1. Poskytovat Asociaci informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce, rozborů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zpracované na základě poznatků získaných z kontrolní činnosti OS a vyhodnocení rozborů úrazovosti a pracovní neschopnosti, dále též poznatky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci získané prostřednictvím mezinárodních kontaktů.

2.2. Po linii odborů zajistit účast inspektorů bezpečnosti práce OS na šetření a projednávání havárií výrobních zařízení a smrtelných pracovních úrazů.

2.3. Napomáhat v prosazování principů zdravé a bezpečné práce a spolupůsobit při tvorbě, zdokonalování a prosazování nastavených standardů a postupů.

3. Zaměstnavatelé a OS se zavazují

Dodržovat „Dohodu o ochraně zdraví pracovníků prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a jeho produktů“, kterou uzavřely zaměstnavatelské a odborové svazy na úrovni Evropské unie, kterých se práce s krystalickým křemenem a jeho produkty dotýká, v Bruselu dne 25. 4. 2006.

VII.

Společná, závěrečná a zrušovací ustanovení

1. Platnost kolektivní smlouvy a případné změny v době platnosti

1.1. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Pokud nedojde nejpozději do 31. 12. 2020 k uzavření kolektivní smlouvy na další období, prodlužuje se platnost a účinnost této kolektivní smlouvy do 31. 12. 2021.

1.2. V době účinnosti této kolektivní smlouvy lze 1x ročně jednat na návrh jedné ze smluvních stran o změně nebo doplnění této smlouvy v bodu IV./1.3. včetně přílohy, pokud není v příloze uvedeno jinak. Kdykoliv lze jednat o změně kteréhokoliv jiného závazku, pokud se změní příslušná právní úprava.

2. Výjimky z této kolektivní smlouvy

2.1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatelé mohou v podnikové kolektivní smlouvě sjednat nebo tam, kde nepůsobí odbory, stanovit ve vnitřním předpisu následující výjimky z této kolektivní smlouvy:

- a) v odvětví porcelán nejvýše tři výjimky z dále uvedených závazků a ve všech ostatních odvětvích nejvýše dvě výjimky z dále uvedených závazků:

- v bodě III./1.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé nemusí zkrátit pracovní dobu oproti maximální zákonné úpravě,

- v bodě III./2.

spočívající v tom, že dovolená u těchto zaměstnavatelů může činit pouze zákonem stanovenou výměru,

- v bodě IV./2.

spočívající v tom, že zaměstnavatel může poskytnout až dva příplatky v tomto bodě uvedené ve výši nižší, než je sjednaná, s tím, že musí být respektována minimální výše příplatku stanovená zákonem. Každý z takto sjednaných nižších příplatků se považuje samostatně za jednu výjimku z této kolektivní smlouvy,

- v bodě V./3.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé hradí podnikovou společenskou spotřebu nejméně ve výši 1,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových a ostatních nákladů na příslušný kalendářní rok, a

- v příloze č. 1

spočívající v tom, že mzdové tarify mohou být na nižší úrovni, nejméně však na úrovni uvedené v Příloze č. 2,

b) zaměstnavatelé, kteří jsou v insolvenčním řízení, po dobu trvání tohoto řízení mohou místo shora uvedených výjimek použít výjimky z dále uvedených závazků:

- v bodě III./2

spočívající v tom, že dovolená u těchto zaměstnavatelů může činit pouze zákonem stanovenou výměru,

- v bodě IV./2

spočívající v tom, že mzdové příplatky u těchto zaměstnavatelů mohou být ve výši, která u zaměstnavatele platila v den předcházející dni zahájení insolvenčního řízení,

- v bodě V./3.1.

spočívající v tom, že tito zaměstnavatelé netvoří nebo nenaplňují sociální fond ani nehradí žádné výdaje, které nelze uhradit z daňově uznatelných nákladů,

- v příloze č. 1

spočívající v tom, že mzdové tarify mohou být ve výši, která u zaměstnavatele platila v den předcházející zahájení insolvenčního řízení.

2.2. Výjimky podle bodu 2.1. lze sjednat nebo stanovit vždy nejdéle na dobu jednoho roku s tím, že pokud by měly být použity i pro období dalších let účinnosti této kolektivní smlouvy, musí být sjednány nebo stanoveny pro každý rok samostatně.

3. Kolektivní spory a výklad kolektivní smlouvy

Smluvní strany mohou řešit výklad a případné kolektivní spory o plnění závazků z této kolektivní smlouvy prostřednictvím smířčí komise, do které každá ze smluvních stran jmenuje při vzniku sporu po třech zástupcích.

4. Informace o obsahu kolektivní smlouvy

O obsahu této kolektivní smlouvy budou zaměstnanci informováni prostřednictvím ZO OS i zaměstnavatelem.

5. Účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně na léta 2017 - 2018

Dnem účinnosti této kolektivní smlouvy končí pro její smluvní strany, a tedy i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy Asociace, účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené smluvními stranami této kolektivní smlouvy na léta 2017 - 2018 dne 18. 1. 2017 a její Dodatek č. 1 ze dne 28. 12. 2017.



6. Závěrečná ustanovení

6.1. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

6.2. Smlouva bude odevzdána Asociací k registraci na Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to nejpozději do 14 dnů od jejího podpisu.

V Praze dne 22. ledna 2019

Za OS



.....

Za Asociací



.....



Minimální mzdové tarify

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.3. této kolektivní smlouvy:

1.**Odvětví porcelánu**

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>Hodinový tarif v Kč</u>	<u>Měsíční tarif v Kč */</u>
1.	85,10	13.880
2.	86,80	14.150
3.	88,50	14.430
4.	90,30	14.720
5.	92,10	15.020
6.	93,90	15.310
7.	95,80	15.620
8.	97,70	15.930
9.	99,70	16.260
10.	102,30	16.680
11.	113,10	18.440
12.	125,50	20.460

2.**Odvětví keramiky, plochého skla, obalového skla,
skleněných vláken a výrobků z nich**

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>Hodinový tarif v Kč</u>	<u>Měsíční tarif v Kč */</u>
1.	85,10	13.880
2.	90,60	14.770
3.	96,50	15.730
4.	102,80	16.760
5.	109,50	17.850
6.	116,60	19.010
7.	124,20	20.250
8.	132,30	21.570
9.	140,90	22.970
10.	150,10	24.470
11.	159,90	26.070
12.	170,30	27.770

3.

Odvětví užitkového, osvětlovacího skla a ostatní

<u>Tarifní stupeň</u>	<u>Hodinový tarif v Kč</u>	<u>Měsíční tarif v Kč */</u>
1.	85,10	13.880
2.	87,20	14.220
3.	89,40	14.580
4.	91,60	14.940
5.	93,90	15.310
6.	96,30	15.700
7.	99,20	16.170
8.	103,20	16.830
9.	108,40	17.670
10.	113,80	18.560
11.	121,80	19.860
12.	131,80	21.490

*/ Měsíční tarif je vypočten z hodinového tarifu podle § 356 odst. 2 zákoníku práce, tj. hodinový tarif x koeficient 4,348 x 37,5 (stanovená týdenní pracovní doba) a matematicky zaokrouhlen na celé desetikoruny. Uvedené neplatí pro 1. tarifní stupeň, kde se měsíční tarif rovná minimální měsíční mzdě.

K.B.

Výše tarifů při použití výjimky

Minimální mzdové tarify pro 37,5 hodinový pracovní týden ve smyslu bodu IV./1.3. této kolektivní smlouvy jsou pro všechna odvětví stejné, a to ve výši nejméně podle přílohy č. 1 bod 1. odvětví porcelánu.

ke B.

**Výkaz pracovní neschopnosti a pracovní úrazovosti
za kalendářní rok 201...**

<p>.....</p> <p>(Název, sídlo a IČ zaměstnavatele)</p>		
1.	Průměrný počet zaměstnanců za kalendářní rok
2.	Počet nově hlášených pracovních neschopností celkem
	z toho pro pracovní úraz
	z toho pro nemoc z povolání
3.	Počet nově hlášených nemocí z povolání
4.	Počet pracovních úrazů celkem <i>(tj. celkový počet pracovních úrazů bez ohledu na to, zda v jejich důsledku vznikla pracovní neschopnost nebo ne, a i bez ohledu na její délku)</i>
	z toho počet pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny
5.	Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti celkem
	z toho pro pracovní úrazy
	z toho pro nemoci z povolání
6.	Počet zaměstnanců vykonávajících rizikovou práci k 31.12.201... <i>(tj. práci zařazenou do 3. a 4. kategorie prací)</i>

Zpracoval:

V: Dne:

