



LASSELSBERGER

**LASSELSBERGER, a.s., Adellova 2549/1, 320 00 Plzeň**

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROK 2006**

**Koordinační odborový orgán (KOO) LASSELSBERGER, a.s.**

zastoupený panem Romanem Hnojským, předsedou KOO  
panem Vlastislavem Šikem, místopředsedou KOO

pověřenými k podpisu kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců

a

**LASSELSBERGER, a.s., Adellova 2549/1, 320 00 Plzeň**

jednající panem Ing. Romanem Blažíčkem, předsedou představenstva  
panem Ing. Pavlem Fialou, členem představenstva

uzavírají podle § 20 zák. č. 65/1965 Sb. v platném znění, a v souladu s ustanovením zák. č. 2/1991 Sb. dnešního dne tuto Kolektivní smlouvu na rok 2006.

---

<b>1.</b>	<b>Předmět smlouvy .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Pracovněprávní vztahy .....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Zaměstnanost .....</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování.....</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí .....</b>	<b>15</b>
<b>8.</b>	<b>Péče o zaměstnance.....</b>	<b>19</b>
<b>9.</b>	<b>Závěrečná ustanovení.....</b>	<b>20</b>

## **1. Předmět smlouvy**

- 1.1 Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a úprava práv a povinností smluvních stran.
- 1.2 Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a zaměstnance, za které uzavřel KS odborový orgán. Kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- 1.3 Zaměstnancem se rozumí osoba v pracovním poměru k zaměstnavateli, případně jiné osoby, kterým tato kolektivní smlouva přiznává práva. Zaměstnanci, se kterými je opakovaně bez přerušení sjednán pracovní poměr na dobu určitou, se posuzují z hlediska nároků vyplývajících z této smlouvy stejně jako zaměstnanci přijatí do pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 1.4 Pracovněprávní, mzdové a ostatní nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli jsou upraveny zákoníkem práce, prováděcím vládním nařízením k zákoníku práce, zákonem o kolektivním vyjednávání, mzdovými a dalšími obecně závaznými právními předpisy, vyšší kolektivní smlouvou v případě rozšíření její závaznosti na společnost a touto kolektivní smlouvou.

## **2.**

### **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací**

- 2.1 Odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.
- 2.2 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům konání voleb odborových orgánů a vytvořit odborovým orgánům na svůj náklad 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 pro potřebné podklady. Zaměstnavatel zajistí srážkový systém výběru členských příspěvků odborové organizace jako součást systému zpracování mezd včetně zajišťování převodu peněžních prostředků na její účet u zaměstnanců, s nimiž bude mít odborová organizace uzavřenu písemnou dohodu o srážkách ze mzdy.
- 2.3 Členové odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- 2.4 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena odborového orgánu je jiným úkonem v obecném zájmu.
- 2.5 Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro jejich účast na odborových schůzích, konferencích, sjezdech, školeních a zahraničních stážích nebo k provedení některých administrativních a technických prací poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

- 2.6 Dlouhodobě uvolněným zaměstnancům k výkonu odborové funkce na základě rozhodnutí odborového orgánu poskytne zaměstnavatel pracovní volno na celou pracovní dobu nebo její část, a to po celé funkční období nebo na jeho část. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli.
- 2.7 Vrátili-li se do práce zaměstnanec po skončení výkonu odborové funkce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, nedohodnou-li se jinak.
- 2.8 Zaměstnavatel umožní funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění jejich povinností vstup na svá pracoviště po předchozím ohlášení se zástupci zaměstnavatele. K plnění těchto povinností zaměstnavatel poskytne potřebné informace, konzultace a doklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení se zástupci zaměstnavatele vstup na svá pracoviště funkcionářům jiných ZV OS, se kterými odborová organizace spolupracuje. Funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu ustanovení § 25c odst.6 zákoníku práce.
- 2.9 Smluvní strany se zavazují poskytovat si vzájemně sociálně-ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti. Členové odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo k porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.
- 2.10 Zaměstnavatel bude měsíčně informovat odborový orgán zejména o
- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle skupin D a THZ,
  - ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
  - přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 249 zákoníku práce,
  - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
  - pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
  - zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst.2 až 4 zákoníku práce,
  - stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
  - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté zákoníku práce.

Informováním se rozumí předání nezbytných podkladů, poskytnutí potřebných informací a konzultací odborovému orgánu. Odborový orgán má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

- 2.11 Zaměstnavatel projedná čtvrtletně s odborovým orgánem zejména
- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
  - změny organizace práce,
  - systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
  - systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
  - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
  - další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
  - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 249 ZP,
  - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst.2 až 4 zákoníku práce,
  - otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté zákoníku práce.

Smluvní strany považují za projednání jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.

Odborový orgán bude spolurozhodovat se zaměstnavatelem v zákonem stanovených případech. Smluvní strany považují za spolurozhodování takový vztah mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy se k provedení určitého právního úkonu či přijetí jiného opatření zaměstnavatele s právními účinky vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu.

- 2.12 Odborové orgány mají právo kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv v souladu se zákonem.
- 2.13 Jde-li o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru tomuto členovi odborového orgánu za podmínek stanovených zákonem. Odborový orgán informuje zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje ustanovení §59 odst. 2 ZP.
- 2.14 V pracovněprávních vztazích jedná jménem zaměstnavatele představenstvo společnosti. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím (KOO) jména členů představenstva a.s. a vedoucích pracovníků s jejich kompetencí ve vztahu k odborům.
- 2.15 Odborová organizace se zavazuje včas informovat zaměstnavatele o všech závažných opatřeních a připravovaných akcích ze strany odborů.

### **3.**

#### **Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům**

- 3.1 Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

3.2 Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

3.3 Řešení kolektivních sporů upravuje zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění novel.

#### 4.

#### Pracovněprávní vztahy

4.1 **Pracovní podmínky:** pracovní podmínky se řídí zákoníkem práce, ostatními pracovněprávními předpisy, dalšími obecně závaznými právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.

4.1.1 Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

4.1.2 V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 1 odst.4 zákoníku práce.

4.1.3 Zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele a budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy.

4.1.4 Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

4.1.5 Zaměstnanci jsou povinni zejména

- pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci,
- plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud byli s nimi řádně seznámeni,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a sřížet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

4.1.6 Vedoucí zaměstnanci jsou mimo povinností uvedených v předchozím ustanovení dále povinni plnit zejména povinnosti uvedené v ustanovení § 74 zákoníku práce.

4.1.7 Zaměstnavatel je povinen zajistit výkon závodní zdravotní péče pro zaměstnance. Dále je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní zdravotní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit a umožnit jim účast na očkování a preventivních prohlídkách. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit stanoveným lékařským vyšetřením, a to preventivním vstupním, periodickým, řadovým, mimořádným, výstupním a následným prohlídkám, kde povinnost podrobit

se těmito prohlídkám je stanovena obecně závazným právním předpisem. Zdravotní prohlídky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel. Bez předepsaného lékařského vyšetření nesmí být zaměstnanec zařazen k výkonu práce na rizikové pracoviště. Při trvalém odchodu zaměstnance z rizikového pracoviště včetně skončení pracovního poměru, je zaměstnanec povinen podrobit se předepsanému lékařskému vyšetření a zaměstnavatel je oprávněn i povinen toto lékařské vyšetření na zaměstnanci vyžadovat.

- 4.1.8 Vznik pracovního poměru : pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za podmínek stanovených zákoníkem práce. V pracovní smlouvě musí být obsaženy náležitosti uvedené v § 29 a 32 odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměry na dobu určitou mohou být uzavřeny pouze v souladu s podmínkami stanovenými zákonem.
- 4.1.9 Zaměstnavatel sjednává a hradí pojištění léčebných výloh při pracovní cestě zaměstnanců do zahraničí, pokud toto pojištění nevyplývá z jiných skutečností.

## 4.2 Pracovní doba

- 4.2.1 Délka pracovní doby činí 37,5 hodin týdně.
- 4.2.2 Rozvržení pracovní doby: začátky a konce pracovních směn budou stanoveny vedoucími organizačních jednotek po projednání s příslušným odborovým orgánem s ohledem na možnosti dopravy zaměstnanců do zaměstnání.

a) rovnoměrné rozvržení pracovní doby:

	pracovní směna	pracovní doba	přestávka v práci
ranní	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.
odpolední	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.
noční	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.

b) nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

O nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

V případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak. Na pracovištích s nočními směnami začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

- 4.2.3 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní přestávku na jídlo a oddech v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem. Začátek a konec přestávek stanoví pro divize ředitelé divizí a pro správu společnosti správní ředitel po předchozím projednání s odborovým orgánem.

4.2.4 Zaměstnavatel vede evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby.

4.2.5 Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

### 4.3 Práce přesčas

4.3.1 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

4.3.2 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 150 hodin v kalendářním roce. Konat práce přesčas nad uvedený rozsah lze v případě, že k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, se sjednává na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

4.3.3 V případech, kdy byla se zaměstnancem sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, sjednává se v rámci stanoveného limitu práce přesčas nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může tomuto zaměstnanci zaměstnavatel nařídit, na 150 hodin v kalendářním roce.

### 4.4 Noční práce

4.4.1 Noční práce je práce konaná v pracovní době mezi 22.00 - 6.00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

4.4.2 Omezení noční práce stanoví zákon. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem v případech stanovených zákonem.

### 4.5 Pracovní pohotovost

4.5.1. Zaměstnavatel může dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost na pracovišti nebo jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Pracovní pohotovost na pracovišti může být dohodnuta v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. Pracovní pohotovostí se rozumí i inspekční služba techniků, dle vyhlášky ČBÚ 26/89 Sb.

4.5.2 Zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší odměna podle zákona o mzdě a této kolektivní smlouvy.

### 4.6 Dovolená na zotavenou

4.6.1 Výměra dovolené stanovená v § 102 odst.1 zákoníku práce ve smyslu § 102 odst. 2 ZP se prodlužuje všem zaměstnancům firmy o jeden týden nad stanovenou základní výměru, tj. na pět týdnů.



4.6.2 Zaměstnavatel může v dohodě s odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům zpravidla jeden měsíc před jejím počátkem.

#### 4.7 Překážky v práci

4.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený ve vl. nař. č. 108/94 Sb., a to

- další dva dny při úmrtí manžela, dítěte nebo druha, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
- jeden den při úmrtí rodičů a prarodičů (vlastních nebo manžela),
- jeden den v každém kalendářním měsíci osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 12 let, (nepřevoditelné do dalšího měsíce)
- další čtyři dny v kalendářním roce (nejvýše 10 dnů v kalendářním roce) k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků.
- Další dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce.

#### 4.8 Ukončení pracovního poměru

4.8.1 Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen dodržet postup stanovený v ustanovení § 52 zákoníku práce.

4.8.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm.a) až d) zákoníku práce, nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby tří měsíců bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.

Nad výši dvojnásobku průměrného výdělku se odstupné navyšuje podle celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti ke dni skončení pracovního poměru následujícím způsobem:

od 5 do 30 let

o 3 průměrné měsíční výdělky

od 30 let výše

o 5 průměrných měsíčních výdělků.

Do zvýšení odstupného podle celkové doby trvání pracovního poměru se započítává zvýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanci nemůže být vyplaceno vyšší odstupné, než činí odstupné zvýšené podle celkové doby trvání pracovního poměru.

Pokud bylo zaměstnanci v minulosti vyplaceno odstupné, pak v případě opětovného skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm a) až d) zákoníku práce se za dobu započtenou při minulém skončení pracovního poměru již odstupné nevyplácí.

- 4.8.3 Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí dva měsíce. Při výpovědi zaměstnancům podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí výpovědní doba tři měsíce.
- 4.8.4 Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán o nově sjednaných pracovních poměrech a skončených pracovních poměrech 1x měsíčně.
- 4.9 **Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování**
- 4.9.1 Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o zvyšování kvalifikace zaměstnanců a o jejich rekvalifikaci.
- 4.9.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školení v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a o rekvalifikaci z důvodů nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

## 5. Zaměstnanost

- 5.1 Zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu své činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. To neplatí, je-li plnění běžných úkolů svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Tím není nijak dotčeno právo odborové organizace na získání informace a právo na projednání otázek spojených s hromadným propouštěním zaměstnanců. Speciální dodávky prací může zaměstnavatel zajišťovat subdodavatelysky.
- 5.2 Při skončení pracovního poměru se zaměstnancem z organizačních důvodů (§ 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP) může být odloženo splácení finančních závazků, které má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, a to po dobu, po kterou je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o práci u úřadu práce. O odložení splácení nákladů na studium či zvyšování kvalifikace rozhoduje zaměstnavatel, o odložení splátek půjček zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.
- 5.3 V souladu se zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti budou smluvní strany spolupracovat s příslušným úřadem práce při řešení otázek zaměstnanosti.
- 5.4 Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto novému uchazeči o zaměstnání.
- 5.5 Zruší-li zaměstnavatel pracovní místo zastávané zaměstnancem se zdravotním postižením, je povinen splnit sám nebo ve spolupráci s úřadem práce povinnosti vyplývající ze zákoníku práce.

## 6.

### Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

#### 6.1 Základní zásady

6.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě, nebo stanovena mzdovým výměrem na základě této kolektivní smlouvy. Výši minimální mzdy stanoví obecně závazný právní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

#### 6.1.2 Při posuzování

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- pracovních podmínek,
- pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti, a
- pracovní výkonnosti

vychází zaměstnavatel ze zásad stanovených v ustanovení § 4a odst. 2) až 5) zákona o mzdě.

6.1.3 Podkladem pro zařazování zaměstnanců do příslušných tarifních stupňů je zejména potřeba zaměstnavatele, katalog prací, odborná příprava zaměstnance, odborná praxe v oboru, specifické dovednosti, složitost vykonávané práce, organizační a řídicí náročnost pracovního procesu, odpovědnost za případnou škodu, fyzická či duševní zátěž, rizikovost z hlediska bezpečnosti práce a další zvláštní požadavky na výkon práce.

6.1.4 Při odměňování zaměstnanců vychází zaměstnavatel z této tarifní soustavy a dalších uvedených podmínek. Výše mzdového tarifu v jednotlivých stupních je minimální. Minimální mzdové tarify pro dělnická povolání jsou uvedeny ve stupních 1. až 7., minimální mzdové tarify pro technicko-hospodářské zaměstnance jsou uvedeny ve stupních 1. až 12.

Stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hod.

<u>Tarifní stupeň:</u>	<u>Mzdový tarif (Kč/hod.)</u>	<u>Mzdový tarif (Kč/měsíc)</u>
1.	45,40	7 185
2.	47,40	7 700
3.	50,50	8 200
4.	54,80	8 900
5.	59,70	9 700
6.	66,50	10 800
7.	74,50	12 100
8.		13 500
9.		14 900
10.		16 400
11.		17 900
12.		19 400

Úprava tarifů bude provedena v případě změny minimální mzdy.

- 6.1.5 Se zaměstnancem je sjednána nebo mu je stanovena na základě této kolektivní smlouvy základní hodinová nebo měsíční mzda, a to s ohledem na hodnocení zaměstnance a druh vykonávané práce a s přihlédnutím, zda pracuje ve směnném provozu. Výše základní mzdy nesmí být nižší než je minimální tarif určený touto kolektivní smlouvou. Vedle základní mzdy může být zaměstnanci přiznána výkonnostní odměna jako pohyblivá složka mzdy, která hodnotí podíl zaměstnance nebo kolektivu zaměstnanců na plnění pracovních úkolů. Zástupci odborů budou zaměstnavatelem předem informováni o výši přiznané výkonnostní odměny pro organizační jednotku. O výši výkonnostní odměny rozhoduje přímý nadřízený zaměstnanec, pokud si rozhodnutí o jejím přiznání nevyhradí vyšší nadřízený zaměstnanec, nebo k jejímu přiznání není společností zmocněn jiný zaměstnanec.
- 6.1.6 Odpovědný zaměstnanec má právo u jím stanoveného okruhu zaměstnanců sjednat mzdu a podmínky jejího poskytování individuální smlouvou o mzdě nebo manažerskou smlouvou. Okruh zaměstnanců odměňovaných manažerskou smlouvou a podmínky této smlouvy schvaluje představenstvo společnosti.
- 6.1.7 Zaměstnavatel uplatňuje časovou formu dvousložkové mzdy:
- Zaručené složky mzdy jsou základní mzda, příplatky sjednané kolektivní smlouvou, 13. plat a 14. plat ve výši stanovené v souladu s bodem 6.8 této KS. O výši 13. a 14. platu rozhoduje pověřený člen představenstva společnosti, pokud k tomuto rozhodnutí nezmocní jiného vedoucího zaměstnance společnosti..
  - Nezaručenými složkami mzdy jsou výkonnostní odměna, jiné odměny, u kterých je možnost jejich výplaty sjednána v této kolektivní smlouvě.
- 6.1.8 V roce 2006 zabezpečí společnost nárůst průměrné měsíční mzdy na jednoho zaměstnance minimálně o tolik procentních bodů, kolik bude činit průměrná míra inflace měřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen vyhlášená ČSÚ za rok 2005 zvýšená o jeden procentní bod. Průměrnou mzdou na jednoho zaměstnance za rok 2005 se rozumí přepočtená průměrná mzda vypočtená s přihlédnutím ke strukturálním změnám, ke kterým došlo v uvedeném roce u zaměstnavatele. Průměrná mzda na jednoho zaměstnance pro účely tohoto ustanovení se vypočítává z mezd kategorie „D“ (kódy kategorie 11,12,13) a kategorie „THP“ (kód kategorie 41) bez vlivu mezd manažerů, tj. bez skupiny „THP“ (kód kategorie 42).
- 6.1.9 Smluvní strany výslovně souhlasí s tím, že přepočtená průměrná mzda na jednoho zaměstnance definovaná v odst. 6.1.8 za rok 2005 bude zaměstnavatelem vypočtena a odborovému orgánu písemně oznámena.
- 6.1.10 Věrnostní přídavek horníků náleží zaměstnancům podle platných předpisů.

## 6.2 Mzda a náhradní volno za práci přesčas

- 6.2.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, za dobu práce přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu pak dosažená mzda a příplatek ve výši 50% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna, náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud práce přesčas byly nařízeny ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.

- 6.2.2 Pokud byla se zaměstnancem sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno podle odst. 6.2.1. nepřísluší. Zaměstnancům s takto sjednanou mzdou může zaměstnavatel nařídit v kalendářním roce nejvýše 150 hodin práce přesčas.

### 6.3. **Mzda a náhrada mzdy za svátek**

- 6.3.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši 125 % průměrného výdělku místo náhradního volna.

- 6.3.2 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

- 6.4 Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 12,- Kč za každou odpracovanou hodinu. Ztížené a zdraví škodlivé prostředí je vymezeno v příloze č. 2 vl. nař. č. 333/93 Sb.

- 6.5 Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 12,-Kč za každou odpracovanou hodinu.

### 6.6 **Mzda při výkonu jiné práce**

- 6.6.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 8 odst.1 zákona o mzdě přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

- 6.6.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.

- 6.6.3 Zaměstnavatel a odborový orgán uzavírající tuto kolektivní smlouvu vymezují touto dohodou vážný provozní důvod, pro který nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, a určují výši 60% průměrného výdělku, který zaměstnanci v tomto případě náleží. Vážným provozním důvodem, pro který nemůže být zaměstnanci předělena práce a náleží mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku jsou významné odbytové problémy s takovým růstem zásob hotových výrobků, který ohrožuje schopnost financování činnosti zaměstnavatele.

Smluvní strany shodně konstatují, že vyplacená náhrada mzdy podle tohoto ujednání kolektivní smlouvy není hrubou mzdou zúčtovanou zaměstnanci k výplatě v rozhodném období ve smyslu § 17 odst.1 zákona o mzdě a nemá proto žádný vliv na výpočet průměrného výdělku zaměstnance pro pracovníprávní účely.

Zaměstnavatel se zavazuje informovat příslušný odborový orgán o rozhodnutí o nemožnosti přidělovat zaměstnancům práci z uvedeného vážného provozního důvodu předem, a to dříve, než bude existence překážky v práci oznámena zaměstnavatelem dotčeným zaměstnancům.

6.6.4 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele než uvádí § 129 zákoníku práce, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

6.7 Zaměstnanci přísluší odměna za hodinu pracovní pohotovosti na pracovišti ve výši 50% průměrného hodinového výdělku a 100% průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti v den pracovního klidu. Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15% průměrného hodinového výdělku, minimálně však Kč 25,-- za den, a 25% průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště v den pracovního klidu, minimálně však Kč 50,-- za den.

6.8 Ve výplatních termínech 09.06.2006 a 11.12.2006 budou vyplaceny zvláštní pololetní odměny za dosažené pracovní výsledky jako „13. a 14. plat“ všem zaměstnancům, kteří splnili následující kritéria:

a) zaměstnanec je zaměstnán u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru, který trval bez přerušování nejméně od 1.6.2005 do 31.5.2006 pro výplatu 13. platu a nejméně od 1.12.2005 do 30.11.2006 pro výplatu 14. platu.

Tato podmínka se považuje za splněnou též v případech, kdy

- zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem několik hlavních pracovních poměrů na dobu určitou, které na sebe bezprostředně navazovaly,
- zaměstnanec skončil v rozhodném období pracovní poměr se společností z důvodů odchodu do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu, nebo zanikl jeho pracovní poměr smrtí a to vždy pouze pro vznik nároku na 13. nebo 14. plat, který je vyplácen jako první po odchodu zaměstnance do důchodu nebo po jeho smrti

b) zaměstnanec nezameškal v rozhodném období neomluveně více než polovinu pracovní směny.

Odměna vyplácená jako 13. plat bude vyplacena nejméně ve výši = koeficient x 1/6 hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena za období od 1. října 2005 až do 31. března 2006 včetně.

Odměna vyplácená jako 14. plat bude ve výši = koeficient x 1/6 hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena za období od 1. dubna 2006 až do 30. září 2006 včetně.

Při určení výše koeficientu bude přihlédnuto k tomu, aby i při nesplnění podnikatelského záměru byl splněn závazek vyplývající z odst. 6.1.8 kolektivní smlouvy.

Jednotlivá odměna bude vyplacena pouze v případě, že její výše překročí částku Kč 100,--.

Zaměstnanci odměňovaní individuální smluvní mzdou 13. a 14. plat neobdrží. V případě, že zaměstnanec bude odměňován individuální smluvní mzdou pouze po část roku, náleží mu poměrná část 13. a 14. platu za dobu, kdy nebyl touto smluvní mzdou odměňován.

- 6.9 Zaměstnavatel může rozhodnout o poskytnutí mimořádné odměny zaměstnancům
- za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově a jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí,
  - jako ocenění mimořádného hospodářského přínosu práce,
  - jako ocenění zásluhy při záchraně života, při ochraně zdraví zaměstnanců, při ochraně a záchraně majetku společnosti a při odstranění následků živelných pohrom nebo provozních havárií.

6.10 Mzda se vyplácí měsíčně z účtu zaměstnavatele na účet zaměstnance v těchto výplatních termínech :

leden	10.01.2006
únor	10.02.2006
březen	10.03.2006
duben	11.04.2006
květen	11.05.2006
červen	09.06.2006
červenec	12.07.2006
srpen	10.08.2006
září	11.09.2006
říjen	10.10.2006
listopad	10.11.2006
prosinec	11.12.2006

Výplatním termínem se rozumí den odepsání mzdy z účtu zaměstnavatele ve prospěch účtu zaměstnance. Splatnost mzdy a výplata mzdy se řídí ustanoveními § 10 a § 11 zákona o mzdě, kolektivní smlouvou a ujednáním v pracovní smlouvě. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží mu zaměstnavatel k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

## 6.11 Ocenění dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnanců

6.11.1 Jako projev uznání a ocenění dlouhodobých pracovních výsledků ve společnosti budou zaměstnancům poskytnuty tyto odměny, které nemají charakter mzdy:

- za celkovou dobu trvání pracovního poměru ve společnosti:

10 let	5 000 Kč
15 let	7 500 Kč
20 let	10 000 Kč
25 let	12 500 Kč
30 let	15 000 Kč
35 let	17 500 Kč
40 let	20 000 Kč
45 let	22 500 Kč
- při dosažení životního jubilea 50 let věku při celkové době trvání pracovního poměru ve společnosti:

od 2 do 5 let	2 500 Kč
od 5 do 10 let	5 000 Kč
od 10 do 15 let	7 500 Kč
nad 15 let	10 000 Kč

- při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod, plný invalidní důchod, předčasný starobní důchod a skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, po kterém byl bývalému zaměstnanci přiznán některý z uvedených důchodů a zaměstnanec nebyl v době od skončení pracovního poměru do přiznání některého z uvedených důchodů zaměstnán u jiného zaměstnavatele (odměna bude vyplacena po předložení pravomocného rozhodnutí o přiznání důchodu) za celkovou dobu trvání pracovního poměru ve společnosti :
 

od 2 do 5 let	5 000 Kč
od 5 do 10 let	10 000 Kč
od 10 do 15 let	15 000 Kč
nad 15 let	20 000 Kč

6.11.2 Splnil-li by zaměstnanec podmínky pro přiznání kterékoliv z uvedených odměn v kalendářním roce, ve kterém s ním bude zrušen pracovní poměr z organizačních důvodů, považují se podmínky pro přiznání odměny za splněné dnem skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

#### 6.12 Příspěvek při narození dítěte nebo převzetí dítěte do vlastní péče

Zaměstnanci náleží finanční příspěvek při narození každého dítěte ve výši 5 000,- Kč

Podmínky pro přiznání finančního příspěvku:

- a) zaměstnanci se narodí dítě a má je ve vlastní péči, nebo zaměstnanec převezme dítě do patnácti let jeho věku do trvalé péče,
- b) zaměstnanec požádá o finanční příspěvek a předloží příslušné doklady (rodný list dítěte nebo rozhodnutí o převzetí dítěte do vlastní péče).

Pokud jsou otec i matka dítěte zaměstnanci společnosti a splňují výše uvedené podmínky, obdrží finanční příspěvek oba.

#### 6.14 Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

Stravné na pracovních cestách ve smyslu § 5 zákona o cestovních náhradách se určuje touto smlouvou ve výši právním předpisem stanovené horní hranice rozpětí sazby stravného podle délky trvání pracovní cesty.

Pokud má zaměstnanec na pracovní cestě zabezpečeno plně bezplatné stravování, stravné se neposkytuje. V případě, že má bezplatné stravování zabezpečeno jen částečně, stravné se krátí následovně:

- zabezpečena bezplatná snídaně - krácení stravného o 20%
- zabezpečen bezplatně oběd - krácení stravného o 40%
- zabezpečena bezplatně večeře - krácení stravného o 40%

## 7.

### Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

7.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.



## 7.2

- 7.2.1 Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zajišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek.
- 7.2.2 Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad definovaných v § 132a odst. 5 zákoníku práce.
- 7.2.3 V rozsahu stanoveném vládním nařízením přijímá zaměstnavatel opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců. Při poskytování první pomoci spolupracuje zaměstnavatel se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Zaměstnavatel zajistí potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména lékařské pomoci, hasičů a policie a organizují evakuaci zaměstnanců.
- 7.2.4 Pokud se na pracovištích vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Přitom postupuje podle zvláštních právních předpisů.
- 7.2.5 Tam, kde to stanoví právní předpis, zřídí zaměstnavatel kontrolovaná pásma a zajistí v nich režim v souladu s ustanovením § 134c zákoníku práce a zvláštních právních předpisů.

## 7.3

### 7.3.1 Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena,
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a umožnit jim splnění těchto povinností,
- e) zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se týkají jejich práce a pracoviště, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,

- f) zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Informace s pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů,
- g) umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP,
- h) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- i) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

7.3.2 Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti odborového orgánu. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech podle zákoníku práce a prováděcího vládního nařízení. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

7.4 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bezplatně podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s vládním nařízením provádějícím zákoník práce. Bližší podmínky pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, a pro poskytování ochranných nápojů stanoví zaměstnavatel ve vnitřních předpisech vydaných v souladu s příslušnými nařízeními vlády a po projednání s odbory.

7.5 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na ochranu před účinky tepelné zátěže v letních měsících 4 balení potravinových doplňků (nápoje) a na pracovištích, kde je nezbytná ochrana zdraví zaměstnanců před účinky zátěže chladem 4 balení sáčkového čaje, a zajistí možnost přípravy teplých nápojů.

7.5.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště stanoveným zejména v § 134 zákoníku práce a zvláštních právních předpisech.

7.5.2 Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí byly z hlediska BOZP vhodné pro práci, při které budou používány.

7.5.3 Zaměstnavatel je povinen organizovat práci, stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti v souladu se zásadami stanovenými zákoníkem práce a prováděcím vládním nařízením.

7.5.4 Zaměstnavatel zajistí, aby technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, obsluhovali pouze zdravotně a zvláště odborně způsobilí zaměstnanci.

- 7.5.5 Zaměstnavatel je povinen umístit bezpečnostní značky a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se BOZP, a seznámit s nimi zaměstnance.
- 7.6
- 7.6.1 Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.
- 7.6.2 Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanec je zejména povinen
- a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření znalostí této problematiky,
  - b) podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy,
  - c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
  - d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,
  - e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci,
  - f) oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost a zdraví při práci, bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin,
- 7.6.3 Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborových orgánů. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborovému orgánu účast na jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo jim poskytnout informace o takovém jednání, zejména o záležitostech uvedených v § 136a odst. 2) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na opatření.
- 7.6.4 Odborové orgány jsou povinny spolupracovat se zaměstnavatelem k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatřeními příslušných orgánů.
- 7.6.5 Zaměstnavatel je povinen jednou ročně organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovými orgány a zjištěné nedostatky odstraňovat. Dále pak čtvrtletní pochůzku po pracovištích za účasti odpovědného vedoucího zaměstnance, technika BOZP a předsedy VZO.

7.6.6 Zaměstnavatel je povinen zajistit školení odborovým orgánům umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k jejich odstranění a omezení, evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání, výkonu kontroly a opatření orgánů vykonávajících odborný dozor. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborovým orgánům přednést své připomínky.

7.7

7.7.1 Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele.

7.7.2 Při výkonu kontroly mají odborové orgány právo

- a) kontrolovat, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v BOZP a zda soustavně vytváří podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření s OOPP,
- b) kontrolovat řádné vyšetření pracovních úrazů a účastnit se zjišťování jejich příčin a příčin nemocí z povolání, popř. je samy vyšetřovat,
- c) požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- d) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- e) zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP.

7.8

7.8.1 V případě smrtelného pracovního úrazu rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací o zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých tak, že jednorázové odškodnění dítěte bude přiznáno ve výši Kč 300 000,--, jednorázové odškodnění manžela bude přiznáno ve výši Kč 200 000,-- a případně poskytované jednorázové odškodnění rodičů bude přiznáno v úhrnné výši Kč 200 000,--. Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem ve smyslu § 191 odst. 1 ZP, zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalým podle tohoto ustanovení nenáleží. Zproští-li se zaměstnavatel své odpovědnosti zčásti (§ 191 odst. 2 ZP), uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.

7.8.2 V případě, že zaměstnanec utrpí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím pracovní úraz, který ustanovení § 4 odst. 1 písm. b) dnes již neplatné vyhlášky č. 110/1975 Sb. kvalifikuje jako těžký pracovní úraz, zvýší zaměstnavatel náhradu za ztrátu na výdělků o částku Kč 80 000,--, pokud se zaměstnavatel zcela nebo zčásti nezproští odpovědnosti za škodu ve smyslu § 191 ZP. V případě, že se zaměstnavatel u těchto pracovních úrazů zčásti zproští odpovědnosti za škodu způsobenou těžkým úrazem, bude náhrada za ztrátu na výdělků zvýšena nejméně o částku Kč 10 000,--, jinak o tolik procent z částky Kč 80 000,--, kolik činí procentní podíl zavinění zaměstnavatele na vzniku úrazu podle záznamu o úrazu.

## 8.

### Péče o zaměstnance

8.1 Zaměstnavatel specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) zákona o dani z příjmu.

8.2 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, učňům, osobám vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a důchodcům, kteří odešli do důchodu od zaměstnavatele, ve všech směnách stravování. Zaměstnavatel má právo řešit otázku závodního stravování zaměstnanců majících pracoviště mimo hlavní provozní areály společnosti jiným než v KS dohodnutým způsobem. Každý zaměstnanec, který odpracuje pracovní směnu nebo její převážnou část, může si odebrat jedno hlavní jídlo s příspěvkem zaměstnavatele ve výši Kč 22,--. Odběr mraženého jídla je možný pouze v případech, není-li možný odběr teplého jídla od provozovatele závodního stravování a pokud provozovatel závodního stravování možnost prodeje mražené stravy zajišťuje. Způsob odběru stravy v rámci závodního stravování a jeho pravidla stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.

8.3 Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování potřebné závodní zdravotní péče pro své zaměstnance.

Zaměstnavatel zajistí a uhradí v průběhu pracovního poměru preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců (pokud jejich úhradu neprovádí zdravotní pojišťovna) a řadové prohlídky zaměstnanců každé dva kalendářní roky. Na základě lékařského doporučení zaměstnavatel umožní zaměstnancům lázeňskou péči.

Zaměstnavatel uhradí za zaměstnance hodnotu preventivního očkování proti chřipce 1x za rok provedeného závodním lékařem a provedení testu na okultní krvácení u zaměstnanců, kteří o provedení testu projeví zájem v případech, kdy provedení testu nehradí zdravotní pojišťovna.

8.4 S účinností od 1.3.2006 (s výplatou mzdy za měsíc únor 2006 dne 10.3.2006) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek na penzijní připojištění, který poukáže na účet Penzijního fondu Komerční banky, s nímž má zaměstnanec uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění. Do 28.2.2006 platí pro poskytování příspěvků na penzijní připojištění úprava platná podle kolektivní smlouvy na rok 2005. Zaměstnavatel má právo rozhodnout o poskytnutí finančního příspěvku na penzijní připojištění i v případě, že zaměstnanec z důvodů hodných zřetele má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění s jiným penzijním fondem, než je Penzijní fond Komerční banky.

První příspěvek se poskytuje s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec splní současně tyto podmínky:

- a) zaměstnanec nejpozději poslední den kalendářního měsíce předcházejícího výplatě mzdy předloží zaměstnavateli smlouvu s penzijním fondem účinnou nejpozději od měsíce, za který se mzda vyplácí,
- b) v předchozím kalendářním měsíci skončila zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě. První zvýšený příspěvek v souvislosti s odpracovanou dobou se vyplácí s výplatou mzdy za měsíc, ve kterém zaměstnanec splnil podmínku celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti. V případě zrušení smlouvy o penzijním připojištění oznámí zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného prodlení zaměstnavateli. Při skončení pracovního poměru se poslední příspěvek poskytuje s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém pracovní poměr skončil.

Příspěvek se poskytuje měsíčně po splnění výše uvedených podmínek při celkové době trvání pracovního poměru ve společnosti ve výši :

po zkušební době	300,- Kč
10 – 20 let	400,- Kč
20 – 30 let	500,- Kč
30 let a více	600,- Kč

- 8.5 Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují udržovat kontakt s bývalými zaměstnanci, kteří odešli od zaměstnavatele do důchodu, a společně na náklady zaměstnavatele uspořádají jedenkrát ročně „Den důchodců“ s možností prohlídek jednotlivých závodů zaměstnavatele a poskytnutím pohoštění a dárku bývalým zaměstnancům.

## 9.

### Závěrečná ustanovení

- 9.1 Do celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti se započítává doba trvání pracovního poměru a dále též doba trvání pracovního poměru ve společnostech skupiny Lasselsberger. Společnostmi skupiny Lasselsberger se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí LASSELSBERGER, s.r.o., LASSELSBERGER, a.s., ČESKOSLOVENSKÁ KERAMIKA, akciová společnost, HOB CerTec, spol s r. o., Keramika Horní Bříza a.s., Chlumčanské keramické závody a. s., Calofrig a.s., KEMAT spol. s r.o., LB Cemix, s.r.o., RAKO a.s, BORGRES – CHKZ group, s.r.o, KERATEX spol. s r.o., KERIMPEX s.r.o. Praha, HOB EXPORT s.r.o.
- 9.2 Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě nebo smlouvě o mzdě pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví tato nebo vyšší kolektivní smlouva.
- 9.3 Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených právními předpisy, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy.
- 9.4 Odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.
- 9.5 Dodatky přijaté smluvními stranami k této kolektivní smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato smlouva. Kolektivní smlouvu nelze vypovědět jednostranným právním úkonem jedné smluvní strany.
- 9.6 Smluvní strany sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy v případě změn právních předpisů dotýkajících se závazků vyplývajících z této smlouvy a v částech „Péče o zaměstnance“ a „Mzdy...“. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 9.7 S obsahem kolektivní smlouvy seznámí odborové orgány zaměstnance společnosti do 15ti dnů od jejího uzavření.
- 9.8 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové na další období. Nebude-li kolektivní smlouva na další období uzavřena do 31.12.2006, platí ujednání této kolektivní smlouvy do doby uzavření nové kolektivní smlouvy s výjimkou odstavců 6.1.8, 6.8 a 6.10, nejdéle však do 31.1.2007.

9.9. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1.1.2006 do 31.12.2006.

V Plzni dne: 20. prosince 2005

**Koordinační odborový orgán (KOO) LASSELSBERGER, a.s.**

Roman Hnojský, předseda KOO .....

Vlastislav Šik, místopředseda KOO .....

**LASSELSBERGER, a.s., Adellova 2549/1, 320 00 Plzeň**

Ing. Roman Blažiček, předseda představenstva .....

Ing. Pavel Fiala, člen představenstva .....