

Kolektivní smlouva

2024

KRPA PAPER, a.s.

Kolektivní smlouva 2024

V souladu se zákonem č.262/2006 Sb. Zákoníkem práce v platném znění a se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění,

uzavírají smluvní strany:

zaměstnavatel:

KRPA PAPER, a.s.,

Nádražní 266, 543 71 HOSTINNÉ,

IČ 275 37 820, vedený u Krajského soudu v Hradci Králové, spisová značka B 2767,

Bankovní účet 17987673/0300, ČSOB

zastoupený **Mgr. Jaroslavem Jiříčkou**, předsedou představenstva
na straně jedné,

a

odborová organizace:

Odborová organizace KRPA PAPER,

Nádražní 266, 543 71 HOSTINNÉ,

IČ 071 87 505, vedená u Krajského soudu v Hradci Králové, spisová značka L 12371,

Bankovní účet 2002140188/2010, FIO banka

zastoupená panem **Jaroslavem Radimem Juryškem**, předsedou,
na straně druhé,

tuto

kolektivní smlouvu

takto:

A. Základní ujednání

A. 1. Platnost a rozsah kolektivní smlouvy

A.1.1. Tato kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“ anebo „KS“) je závazná pro:

- a) zaměstnavatele KRPA PAPER, a.s.
- b) všechny zaměstnance KRPA PAPER, a.s.
- c) Odborovou organizaci KRPA PAPER
- d) důchodce, bývalé zaměstnance, kteří odešli do důchodu bezprostředně po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, pouze ve vymezených ujednáních této smlouvy.

A.1.2. Pro účely pracovněprávních nároků zaměstnanců se do doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele KRPA PAPER, a.s. započítávají i doby nepřetržitého trvání pracovních poměrů u všech jeho právních předchůdců či jiných společností, které patří, či v té době patřily do Skupiny (koncernu) KRPA Holding.

A.1.3. Tato smlouva upravuje vzájemné vztahy a spolupráci obou smluvních stran a stanoví v rámci daném právními předpisy vyšší, nebo další pracovněprávní, mzdové, sociální a jiné nároky zaměstnanců.

- A.1.4. Obě smluvní strany jsou si vědomy toho, že v době uzavírání této smlouvy nebyly známy situace a vzájemné vztahy, k nimž může v době účinnosti této smlouvy dojít. Proto došlo k porozumění a shodě v tom, že pokud taková situace dle názoru kterékoliv smluvní strany nastane, vstoupí obě strany neprodleně v jednání za účelem doplnění nebo změny této smlouvy.
- A.1.5. Pokud v době účinnosti této smlouvy dojde k tomu, že by se některá část této smlouvy dostala do rozporu se zákonem, nebo jiným obecně závazným právním předpisem, stane se v tomto článku neplatnou.
- A.1.6. Tato smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Doba účinnosti smlouvy je uvedena v závěrečné části.

A. 2. Vzájemné vztahy smluvních stran

- A.2.1. Smluvní strany se zavazují vzájemně plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele i odborové organizace, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.
- A.2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že:
- a) odborové organizaci na základě písemné dohody poskytne vhodné zázemí pro výkon činnosti (kancelář), formou bezplatného pronájmu včetně spotřeby energií a vytápění,
 - b) umožní Výboru odborové organizaci bezplatně v nezbytně nutné míře využití technických prostředků (rozmnožovací a kopírovací stroj),
 - c) umožní v pracovní době, po předchozím projednání s vedením zaměstnavatele a při respektování jeho vnitřních předpisů zástupcům odborové organizace a funkcionářům a specialistům (pro oblast BOZP) Svazu Nové odbory vstup do svých prostor pro plnění jejich úkolů,
 - d) na základě písemného souhlasu, který zprostředkuje odborová organizace, bude bezplatně provádět srážkou ze mzdy zaměstnance dle § 146, odst. c) zákoníku práce úhradu členského příspěvku ve výši 1 % z čisté mzdy a/nebo vyplacené náhrady mzdy, a do deseti dnů od výplatního termínu a provedení srážky ze mzdy je poukáže jednou částkou na účet odborové organizace a současně zašle odborové organizaci jmenný seznam zaměstnanců s uvedenou celkovou výší provedených srážek,
 - e) za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého člena odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu §15 odst. 7 zák. č.586/1992 Sb. v platném znění,
 - f) poskytne písemně, vždy za období od počátku roku do konce každého pololetí odborové organizaci u zaměstnavatele údaje ze mzdové oblasti v rozsahu uvedeném v příloze č. 1. této smlouvy,
 - g) umožní odborové organizaci bezplatné využití vývěsek v areálu firmy dle vzájemné dohody,
 - h) umožní odborové organizaci svobodné publikování jejich názorů, stanovisek a informací vztahující se k činnosti odborů u zaměstnavatele,
 - i) po účetní uzávěrce kalendářního roku bude informovat odborovou organizaci na společném jednání o celkových výsledcích společnosti za uplynulé období prostřednictvím předsedy představenstva nebo jím pověřené osoby.
- A.2.3. Odborová organizace se zavazuje a bude dbát, aby:
- a) členské schůze odborové organizace byly konány mimo pracovní dobu,
 - b) v pracovní době Výbor zasedal pouze, bude-li jednání zaměřeno:
 - k přípravě, uzavření nebo vyhodnocení této smlouvy,
 - k projednávání stížností na dodržování této smlouvy,
 - k vyšetřování příčin pracovních úrazů, výsledků prověrek BOZP,
 - k projednání stížností zaměstnanců na postup zaměstnavatele, nebo bude-li jednání vyvoláno ze strany zaměstnavatele,
 - c) po dobu účinnosti této smlouvy byl udržen sociální smír a v součinnosti se zaměstnavatelem bude působit při smírném řešení pracovněprávních sporů,
- A.2.4. Odborová organizace se zavazuje:
- a) garantovat plnění povinností zvolených členů příslušných odborových orgánů a zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvědí při výkonu své funkce,

- a které mají charakter obchodního tajemství nebo know-how firmy;
- b) chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti a veřejnosti, zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud to nevyžaduje zákon nebo oprávněné zájmy zaměstnanců;
- c) umožnit pověřeným zástupcům zaměstnavatele projednat při jednání odborového orgánu ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem;
- d) neprodleně (nejpozději do 10 dnů) po provedených volbách zaslat zaměstnavateli seznam volených funkcionářů, kteří požívají zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích a informovat o všech změnách (seznam bude aktualizován při jakémkoliv změně do 10 dnů);
- e) při porušení této kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů vést nejprve jednání o smírném vyřešení sporu a poskytnout druhé smluvní straně přiměřenou lhůtu na nápravu vzniklé situace.

A. 3. Pracovní poměr

- A.3.1. Vznik pracovního poměru a jeho ukončení se řídí Zákoníkem práce.
- A.3.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci, který je ve výpovědní době podle zákoníku práce § 52 písm. a–e), a který projeví zájem o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu před skončením výpovědní lhůty, vyhoví, pokud tomu nebrání vážné důvody.
- A.3.3. Odstupné
Zaměstnanci, s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a), b), a c) zákoníku práce, nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu, bude poskytnuto zvýšené odstupné, podle doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců, které ve smyslu § 67 odst. 1) zákoníku práce činí včetně zákonného nároku:
- | | |
|--|----------------------------------|
| a) méně než 1 rok | 1násobek prům. měsíčního výdělku |
| b) alespoň jeden rok a méně než dva roky | 2násobek prům. měsíčního výdělku |
| c) alespoň dva roky a méně než patnáct let | 3násobek prům. měsíčního výdělku |
| d) alespoň patnáct a více let | 4násobek prům. měsíčního výdělku |
- A.3.4. Zaměstnanci, u něhož dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné podle § 67 odst. 2) zákoníku práce.
- A.3.5. Při rozvázání pracovního poměru, z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. c, zákoníku práce, bude zaměstnavatel mimo jiné přihlížet k pracovní výkonnosti, možnostem dalšího odborného a pracovního růstu a k délce pracovního poměru u zaměstnavatele a sociálnímu postavení zaměstnance.
- A.3.6. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát (§ 39 ZP). Zaměstnavatel uzavře, v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 ZP, s odborovou organizací dohodu, ve které vymezí vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, za kterých může zaměstnavatel uzavírat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou opakovaně. Tato dohoda tvoří přílohu č. 2 této kolektivní smlouvy.

A. 4. Pracovní doba

- A.4.1. **Délka stanovené týdenní pracovní doby**
- A.4.1.1. Základní délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele je 37,5 hodin.
- A.4.1.2. Délka stanovené týdenní pracovní doby pro řidiče nákladní dopravy je stanovena na 40 hodin.
- A.4.1.3. Přestávku na jídlo a oddech stanovuje zaměstnavatel individuálně vnitřní směrnici, nejdéle však po 6 hodinách nepřetržité práce, nestanoví-li zákoník práce jinak. Přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel zajišťuje možnost poskytnutí jednoho hlavního jídla (obědy, mražená strava). Přestávka na jídlo a oddech ve výrobních prostorech řízených normou BRC musí proběhnout striktně dle této normy tak, aby nedošlo ke kontaminaci

výrobků nebo výrobních prostor.

A.4.1.4. Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.

A.4.2. Pružná pracovní doba

A.4.2.1. Na pracovištích s jednosměnným režimem, kde není návaznost na jiné výrobní činnosti, zaměstnavatel uplatňuje pružnou pracovní dobu. Zásady uplatňování pružné pracovní doby stanovuje Pracovní řád.

A.4.3. Práce přesčas

A.4.3.1. Práci přesčas je možné ve smyslu §93 zákoníku práce konat jen výjimečně.

A.4.3.2. V případě nařízení práce přesčas ve dnech pracovního klidu (sobota, neděle, svátek) musí být zaměstnanci vyrozuměni alespoň 48 hodin před nástupem na takovou směnu, pokud je to z důvodů a povahy takové práce možné.

A.4.4. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

A.4.4.1. Vyrovnávací období při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je stanoveno ve smyslu § 78, odst. 1), písm. m) zákoníku práce stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích.

A.4.5. Pracovní pohotovost

A.4.5.1 Pro zabezpečení výrobních úkolů, případně jiných nenadálých úkolů zaměstnavatele, zaměstnavatel předpokládá u vybraných profesí nad rámec rozvrhu pracovních směn výkon pracovní pohotovosti (§ 78 Odst. 1) písm. h) zákoníku práce). Pracovní pohotovost a výkon práce v průběhu pracovní pohotovosti se řídí §95 zákoníku práce.

A.4.6. Noční práce

A.4.6.1 Noční práci vykonávají zaměstnanci ve třisměnném a nepřetržitém režimu směn na základě harmonogramu. V ostatních případech nutnosti noční práce zaměstnavatel s pracovníkem noční práci dohodne. Noční práce se řídí § 94 odst. 1) zákoníku práce.

A. 5. Překážky v práci

A.5.1. Překážky v práci z důvodu výkonu odborové funkce:

A.5.1.1. Bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k jednání vyvolanému zaměstnavatelem nebo odbory, směřujícímu k přípravě, projednání, schválení nebo změně této smlouvy a jejímu vyhodnocení prováděnému společně se zaměstnavatelem.

A.5.1.2. Zaměstnancům bude, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školeních a seminářích, organizovaných anebo spoluorganizovaných odborovou organizací, v rozsahu nejvýše 5 dnů za rok dle § 203, odst. 2), písm. c) zákoníku práce.

A.5.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

A.5.2.1. V případě jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, vymezených v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu:

- | | |
|--|-------|
| a) Při vlastní svatbě zaměstnance | 2 dny |
| b) K účasti na svatbě rodiče zaměstnance | 1 den |
| c) K účasti na svatbě dítěte | 1 den |
| d) Při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte | 3 dny |
| e) Při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance | 1 den |
| f) K účasti na pohřbu | 1 den |
| - osob uvedených pod písm. d) a e) | |
| - prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, | |
| - jiné osoby, která se zaměstnancem žila v době úmrtí v domácnosti | |
| - spoluzaměstnance, na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace | |
| g) Při obstarání pohřbu osob uvedených pod písm. d), e) a f) | 1 den |
| h) K převozu manželky nebo družky (pokud spolu žijí ve společné domácnosti) do a ze zdravotnického zařízení při narození dítěte | 1 den |
| i) K přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením, | |

je-li to v zájmu zaměstnavatele:

- v rámci obce 1 den
- při stěhování do jiné obce 2 dny

A.5.2.2. Náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté nad rámec daný nařízením vlády č. 590/2006 Sb. zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátil do práce.

A.5.2.3. Překážku v práci a její trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.

A.5.3. Na žádost zaměstnance může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout pracovní volno i z jiných důvodů, nežli jsou uvedeny v bodě A.5.1 až A.5.2, nebo mu poskytnout další volno. V těchto případech se jedná vždy o volno bez náhrady mzdy a zaměstnanec si může se zaměstnavatelem dohodnout na napracování takto poskytnutého pracovního volna. Při poskytnutí volna bez náhrady mzdy si zaměstnanec hradí vždy zdravotní pojištění.

A.5.4. Překážky na straně zaměstnavatele

A.5.4.1. Nemůže-li podle § 207, písm. b) zákoníku práce zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci (dle § 41 odst. 5 zákoníku práce), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku.

A.5.4.2. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby ve smyslu ustanovení §209 odst.1) zákoníku práce, z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, bude činit náhrada mzdy 65 % průměrného výdělku. V každém jednotlivém případě zaměstnavatel projedná s odborovou organizací důvody a rozsah překážky v práci podle postupu uvedeného v příloze č. 3.

A. 6. Stravování

A.6.1. Závodní stravování

A.6.1.1. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance dodávku teplé i mražené stravy od externího dodavatele a umožní všem zaměstnancům stravovat se ve všech směnách. Zaměstnavatel bude z nákladů přispívat částkou ve výši 55 % z ceny jídla.

A.6.1.2. Nárok jídlo vzniká každému zaměstnanci, který odpracuje celou pracovní směnu. V případě odpracování části pracovní směny, vzniká nárok na jídlo v případě, že zaměstnanec odpracuje nejméně 4 hodiny z této směny.

A.6.1.3. V případě odpracování delší než 11hodinové a delší směny, vzniká zaměstnanci právo na další jedno jídlo.

A.6.1.4. Nárok na jídlo nevzniká zaměstnanci, který je vyslán na pracovní cestu, čerpá dovolenou, náhradní volno, překážku v práci, OČR atd., či je v dočasné pracovní neschopnosti.

A.6.1.5. Cena jídla pro dané období je stanovena smlouvou s externím dodavatelem.

A.6.2. Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel může namísto příspěvku na stravu podle článku A.6.1. poskytnout zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování ve smyslu § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve výši 107 Kč za každou odpracovanou směnu v délce alespoň 4 hodin. Zaměstnanci se stravovací paušál neposkytuje při čerpání dovolené a náhradního volna, při pracovní neschopnosti, při překážkách v práci na straně zaměstnance, nebo pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu a čerpá stravné dle zákonné úpravy o cestovních náhradách. Zaměstnavatel může svým rozhodnutím poskytovaný příspěvek navýšit.

A. 7. Dovolená

A.7.1. Zaměstnancům v pracovním poměru se poskytuje dovolená ve výměře 4 týdnů, tj. 20 dnů za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část. V kalendářním roce 2024 bude zaměstnancům poskytnut 1 týden dovolené navíc, tj. celkem 25 dnů, popřípadě poměrná část.

A.7.2. Termín hromadného čerpání dovolené (celozávodní dovolená) stanoví zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací vždy nejdříve 28 dnů před jejím započítáním. V této dohodě se stanoví

nejen termín hromadného čerpání dovolené, ale jednotlivé organizační jednotky (provozy), kterých se takové čerpání týká.

A. 8. Sociální oblast

A.8.1. Odměny při životních a pracovních výročí

A.8.1.1. Dosažení 50 a 60 let věku

Při dovršení životního jubilea 50 a 60 let věku může být zaměstnanci poskytnuta odměna při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce nejméně 5 let.

Odměna činí při délce pracovního poměru:

- od 5 do 10 let do 3.000Kč
- od 10 do 15 let do 4.000Kč
- 15 a více let do 5.000Kč

Odměna může být zaměstnanci poskytnuta i ve formě kreditu na benefitní kartě.

A.8.1.2 Odměna při pracovním výročí

Odměna se poskytuje zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval nejméně 1 rok.

Odměna je odstupňována dle počtu odpracovaných let:

- Po uplynutí prvního odpracovaného roku 1.500 Kč
- Za každý další odpracovaný rok se odměna navyšuje o 200 Kč

Odměna se vyplácí jednou ročně při splnění všech uvedených podmínek, a to ve výplatním termínu, který následuje po dosažení příslušného počtu odpracovaných let. Podmínkou pro výplatu odměny je, že zaměstnanec není ve výpovědi, v předcházejících 12 po sobě jdoucích měsících odpracoval nejméně 1.200 hodin a neomluveně nezameškal žádnou směnu. Do odpracované doby se počítá i doba dočasné pracovní neschopnosti z titulu pracovního úrazu, pokud si zaměstnanec ani z části pracovní úraz nezavinil.

A.8.1.3. Odchod do invalidního nebo starobního důchodu

V roce odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu se poskytne namísto odměny za odpracované roky odměna při odchodu do důchodu minimálně ve výši odměny za odpracované roky. Nepřipouští se souběh obou jmenovaných odměn.

A.8.2. Květinové dary

Při úmrtí zaměstnance nebo bývalého zaměstnance, který odešel od zaměstnavatele do důchodu, poskytuje zaměstnavatel prostřednictvím personálního oddělení prostředky na úhradu květinového daru ve výši 700 Kč.

A.8.3. Příspěvek na penzijní připojištění a na životní pojištění

Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům, kteří mají sjednáno Penzijní připojištění/Doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem a/nebo Životní pojištění. O příspěvek si zaměstnanec žádá sám. Příspěvek bude zasílán přímo penzijní společnosti na základě předložené smlouvy o Penzijním připojištění či o Životním pojištění.

Podmínky a pravidla, za kterých je příspěvek poskytován, jsou stanoveny vnitřní směrníci.

A.8.4. Nepeněžní příspěvek na volnočasové aktivity

A.8.4.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který splňuje stanovené podmínky, vánoční příspěvek ve výši 5.000Kč a příspěvek na dovolenou ve výši 5.000Kč.

A.8.4.2. Nepeněžní příspěvky zaměstnavatel poskytuje ve formě kreditu na benefitní kartě. Pravidla a podmínky, za kterých jsou příspěvky poskytovány, jsou upraveny vnitřními směrníci.

A.8.5. Příspěvek na rehabilitaci za pracovní nasazení zaměstnanců

A.8.5.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří svým zápallem a pracovním nasazením přispívají k prosperitě firmy příspěvek na regeneraci ve výši **5 Kč** za každou skutečně odpracovanou hodinu v hlavním pracovním poměru v hodnoceném období.

A.8.5.2. Příspěvek se zaměstnavatel poskytuje ve formě kreditu na benefitní kartě. Pravidla a podmínky, za kterých jsou příspěvky poskytovány, jsou upraveny vnitřní směrníci.

A.8.6. Věcné dary za dárcovství krve

Zaměstnavatel poskytuje věcný dar za dárcovství krve – při udělení Jánského plakety nebo Zlatého kříže. Podmínky a pravidla pro přiznání daru a hodnoty darů podle počtu bezpříspěvkových odběrů jsou stanoveny vnitřní směrnici.

A.8.7. Půjčky

Zaměstnavatel (představenstvo společnosti) ve zcela výjimečných případech tíživé sociální situace zaměstnance, která nevznikla jeho vinou (živelná nebo životní pohroma), může zaměstnanci poskytnout finanční pomoc formou bezúročné půjčky.

Splatnost půjček a podmínky pro poskytnutí a úhradu půjček jsou předmětem smlouvy o poskytnutí půjčky.

A.8.8. Další benefity

Zaměstnavatel může vytvářet a poskytovat zaměstnancům další benefity.

B. Mzdy

B. 1. Základní ustanovení

B.1.1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod za podmínek, stanovených zákoníkem práce, touto smlouvou a vnitřními mzdovými předpisy zaměstnavatele, splatná v dohodnutém termínu. Mzda je sjednána v „Pracovní smlouvě“, nebo je stanovena ve „Mzdovém výměru“ a to nejméně ve výši mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, do kterého je u zaměstnavatele vykonávaná profese nebo pracovní činnost zařazena. Zařazení dané profese nebo pracovní činnosti do tarifního stupně bude zaměstnanci sděleno písemně.

B.1.2. Mzdové tarify

B.1.2.1. Pro stanovenou týdenní pracovní dobu jsou mzdové tarify odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do tarifních stupňů, a jsou sjednány takto:

<i>Tarifní stupeň</i>	<i>Hodin</i>	<i>Tarif v Kč za měsíc</i>
3	163,75	17 500
4	163,75	18 000
5	163,75	18 550
6	163,75	19 200
7	163,75	19 950
8	163,75	20 950
9	163,75	22 100
10	163,75	23 550
11	163,75	25 100
12	163,75	27 200

B.1.3. Mzda dohodnutá individuální smlouvou

B.1.3.1. Individuální smlouva o mzdě obsahuje povinně minimálně tyto náležitosti:

- označení zaměstnance a zaměstnavatele,
- dohodnutou výši měsíční základní mzdy,
- podmínky (prémiové ukazatele, podnikatelské záměry společnosti), při jejichž splnění se vyplácí prémie a její výši,
- dohodu o tom, že zaměstnanec nebude vykonávat vedle zaměstnání výdělečnou činnost shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele bez jeho předchozího souhlasu,
- dohodu o ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele.

B.1.3.2. Smlouva o mzdě se uzavírá se zaměstnancem za následujících podmínek:

- smluvená základní mzda nesmí být nižší, než základní mzda odpovídající činnosti podle katalogu prací
- smluvní mzda se stanoví zásadně jako mzda měsíční, která se snižuje o podíl připadající na zaměstnancem neodpracovanou pracovní dobu
- při stanovení smluvní mzdy je přihlíženo ke kvalifikaci zaměstnance, době zaměstnání ve společnosti, docilovaným pracovním výsledkům a funkčnímu zařazení

B.1.4. Návazné mzdové formy

B.1.4.1. Osobní ohodnocení – cílem osobního ohodnocení je diferencovat mzdy podle výkonnosti, kvality a hospodárnosti práce, podle odborných předpokladů, osobních vlastností a schopností pro výkon práce. Ředitel útvaru je kompetentní v rámci řízeného úseku vydat organizační normu k zásadám poskytování osobního ohodnocení, v návaznosti na platnou instrukci o hodnocení zaměstnanců v celé společnosti.

B.1.4.2. Prémie – musí být vázána na vyčíslitelnou míru plnění konkrétního, předem stanoveného ukazatele a vyplácena jen za skutečně dosažené výsledky. Její výše (sazba) musí být stanovena předem a nesmí být vázána na subjektivní úsudek vedoucího mimo rámec předem stanovených ukazatelů. Prémie zaměstnance musí být vázána zejména na takové měřitelné ukazatele výsledků práce, které mohou být prémiováním zaměstnancem přímo ovlivněny.

Prémie lze uplatnit jako:

- a) Individuální u těch zaměstnanců, které je třeba zainteresovat na výsledcích jejich vlastní práce, za předpokladu, že lze sledovat a vyhodnotit výsledky jejich práce podle předem určených ukazatelů.
- b) Kolektivní u těch skupin zaměstnanců, které je třeba zainteresovat na dosažení výsledků, k nimž je třeba vzájemné spolupráce a kde lze obtížně rozlišovat zásluhy jednotlivců.

B.1.4.3. Prémie za hospodářské výsledky – Výplata prémie je vázána na hospodářské výsledky společnosti (splnění podnikatelských záměrů). Celková částka prémie stanovená pro organizační jednotku se rozdělí mezi zaměstnance, kteří splňují podmínky pro výplatu a to přímo úměrně jejich dosažené hrubé mzdě za hodnocené období.

Prémie za hospodářské výsledky se nevypláci zaměstnancům, kteří:

- a) mají mzdu dohodnutou individuální smlouvou,
- b) v hodnoceném období neomluveně zameškali jednu a více směn (jednotlivé hodiny se sčítají),
- c) neplní vůči organizaci finanční závazky (splácení půjček, zaviněných škod apod.),
- d) nesplňují kritéria stanovená příslušným premiovým řádem.

B.1.4.4. Mimořádné odměny – Jsou určeny pro následné ocenění mimořádných zásluh zaměstnanců v mimořádných situacích operativní povahy jako jsou: splnění mimořádných pracovních úkolů, odvrácení mimořádných rizikových událostí apod. Jejich poskytování je v kompetenci ředitelů útvarů.

B.1.5. Mzdové příplatky

Zaměstnavatel je povinen podle obecně platných právních předpisů poskytovat příplatky, jejichž výše se touto smlouvou stanovuje takto:

- a) Příplatek za práci ve svátek
Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel na tom se zaměstnancem dohodl místo poskytnutí náhradního volna. Bližší podmínky upravuje § 115 zákoníku práce.
- b) Příplatek za práci v sobotu a neděli
Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a v neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek ve výši 45,-Kč/hod (nejméně však 15 % průměrného výdělku).
- c) Mzda za práci přesčas
Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 30 % průměrného výdělku při práci v pracovních dnech.
Příplatek nenáleží, pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna.
Pokud byla se zaměstnancem sjednána mzda v individuální smlouvě již s přihlédnutím k případné přesčasové práci, zvýšená mzda ani náhradní volno za práci přesčas nepřísluší.
- d) Příplatek za práci v noci
Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 18,-Kč/hod (nejméně však 10 % průměrného výdělku zaměstnance).

- e) Příplatek za práci v odpolední směně
Za práci v odpolední směně (v době od 14:00 do 22:00 hod.) přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10,-Kč/hod., a to za podmínky, že zaměstnanec odpracoval alespoň 4 hodiny v době mezi 14. a 22. hodinou.
- f) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 18,-Kč/hod. Seznam pracovišť klasifikovaných jako ztížené pracovní prostředí je uveden ve vnitropodnikovém předpise k BOZP.

B.1.5.1. Příplatky uvedené v bodě B.1.5. se v měsíčním zúčtování vyplácí za každou ukončenou odpracovanou čtvrt hodinu práce.

B.1.6 Odměna za pracovní pohotovost

Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší odměna ve výši:

- pracovní den 21,-Kč/hod. (nejméně však 10 % průměrného výdělku zaměstnance).
- den pracovního volna 29,-Kč/hod. průměrného výdělku. (nejméně však 20 % průměrného výdělku zaměstnance).

B.1.7. Pravidelný termín výplaty mzdy je stanoven touto smlouvou takto:

- Výplata mzdy za příslušný kalendářní měsíc se provádí nejpozději 12. kalendářní den následujícího měsíce bezhotovostním převodem na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu, který si zaměstnanec sám zvolí, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak.
- Případně-li výplatní termín na svátky, na den pracovního volna nebo pracovního klidu, vyplácí se mzdy poslední předchozí pracovní den.

C. Závěrečná ustanovení

- C.1.1. Tato smlouva je platná dnem podpisu obou smluvních stran s tím, že je uzavřena na dobu od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024.
- C.1.2. Pokud nebude uzavřena nová smlouva, anebo pokud nebude uzavřen Dodatek k této smlouvě prodlužující či jinak upravující její účinnost, zůstává účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům do doby uzavření nové smlouvy pro další období, nejdéle však do 30. 6. 2025.
- C.1.3. Tato kolektivní smlouva uzavírá na dobu její účinnosti sociální smír, který nebude při jejím plnění narušován stávkovou aktivitou ze strany odborů ani výlukou ze strany zaměstnavatele.
- C.1.4. Smluvní strany zahájí neprodleně, nejpozději však do 30 pracovních dnů, jednání o plnění této smlouvy s cílem předejít případnému sporu, pokud o to jedna z nich požádá. Případné změny a doplňky této smlouvy musí být zpracovány písemně a podepsány na téže listině oprávněnými zástupci smluvních stran. Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení této smlouvy budou v případě nejasnosti provádět společně oprávnění představitelé smluvních stran, které tuto smlouvu podepsaly.
- C.1.5. Smluvní strany se zavazují, že při kolektivním vyjednávání vedeném v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy budou vycházet ze znění této kolektivní smlouvy a platné kolektivní smlouvy vyššího stupně. Smluvní strana, která zahájí kolektivní vyjednávání, předloží písemný návrh nové kolektivní smlouvy formou komentovaných úprav této kolektivní smlouvy anebo návrh na prodloužení platnosti této kolektivní smlouvy, pokud se smluvní strany písemně nedohodnou jinak.
- C.1.6. Smluvní strany jsou povinny uschovávat tuto smlouvu po dobu nejméně 5 let od skončení doby její účinnosti.
- C.1.7. Obě smluvní strany obdrží po jednom stejnopise této smlouvy opatřeným originálními podpisy oprávněných zástupců smluvních stran.
Distribuci této smlouvy (fotokopie) zajistí zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací v potřebném počtu ks.

Přílohy:

1. Tabulka Rozboru průměrných mezd
2. Dohoda o opakovaném uzavírání smluv na dobu určitou
3. Postup projednání při uplatnění ustanovení §209 odst.1) zákoníku práce a ustanovení kolektivní smlouvy pro případ zhoršení výsledků hospodaření společnosti

V Hostinném dne 5. 12. 2024



Mgr. Jaroslav Jiříčka
předseda představenstva
KRPA PAPER, a.s.

Nádražní 266
CZ-543 71 HOSTINNÉ

IČO: 275 37 820 DIČ: CZ27537820



Jaroslav Radim Juryšek
předseda Odborové organizace
KRPA PAPER

Odborová organizace
KRPA PAPER

Nádražní 266, 543 71 Hostinné
IČ: 071 87 505 ③

Příloha č. 1 Kolektivní smlouvy KRPA PAPER 2024

Rozbor průměrné mzdy dle uvedených skupin složek mezd zaměstnanců

[illegible]

Dohoda o opakovaném uzavírání smluv na dobu určitou

V souladu se zákonem č.262/2006 Sb. Zákoníkem práce v platném znění uzavírají smluvní strany:

KRPA PAPER, a.s.,

Nádražní 266, 543 71 HOSTINNÉ,

IČ 275 37 820, vedený u Krajského soudu v Hradci Králové, spisová značka B 2767,

zastoupený **Mgr. Jaroslavem Jiříčkou**, předsedou představenstva

(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborová organizace KRPA PAPER,

Nádražní 266, 543 71 HOSTINNÉ,

IČ 071 87 505, vedená u Krajského soudu v Hradci Králové, spisová značka L 12371,

zastoupená panem **Jaroslavem Radimem Juryškem**, předsedou,

(dále jen odborová organizace)

tuto dohodu, ve které zaměstnavatel, v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 ZP, vymezuje vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejich základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tyto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. se kterými může uzavírat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně.

Vážnými provozními důvody či důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce jsou zejména:

Zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance, po dobu kdy nepracuje z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, výkonu veřejné funkce, pracovní neschopnosti trvající déle než 30 dnů nebo jiných důvodů, kdy je zaměstnavatel ze zákona povinen zaměstnanci umožnit návrat na jeho původní pracovní místo.

Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou:

Zaměstnavatel může se zaměstnanci, které bude přijímat na místa zaměstnanců, kteří nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou, budou v pracovní neschopnosti trvající déle než 30 dnů či budou uvolnění k výkonu veřejné funkce (tzv. zástupy za tyto zaměstnance) uzavírat pracovní poměr na dobu určitou neomezeně, tj. opakovaně, po celou dobu, co budou trvat vážné provozní důvody či důvody spočívající ve zvl. povaze práce.

Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat:

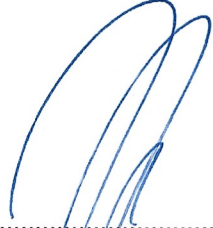
Jedná se o zaměstnance zastupující za dočasně nepřítomné zaměstnance, kteří odešli na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo budou v pracovní neschopnosti déle než 30 dnů či budou uvolnění k výkonu veřejné funkce nebo jiné činnosti uvedené v § 47 zákoníku práce.

Tato dohoda se uzavírá na dobu platnosti této kolektivní smlouvy.

V Hostinném dne 5. 12. 2024


.....
Mgr. Jaroslav Jiříčka
předseda představenstva
KRPA PAPER, a.s.
Nádražní 266
CZ-543 71 HOSTINNÉ

IČO: 275 37 820 DIČ: CZ27537820


.....
Jaroslav Radim Juryšek
předseda Odborové organizace
KRPA PAPER
Odborová organizace
KRPA PAPER
Nádražní 266, 543 71 Hostinné
IČ: 071 87 505 (P)

A) Ustanovení kolektivní smlouvy pro případ překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 209 zákoníku práce

V zájmu společnosti i zaměstnanců je maximálně efektivní využití stanoveného fondu pracovní doby zaměstnanců, bez zbytečných přerušení výroby a neplánovaných odstávek. V případě, že dojde k takovému omezení odbytu výrobků společnosti, že se nedaří zajistit plynulý průběh výroby, dohodly se obě smluvní strany že:

- nejprve bude uplatněn postup dle následujících ustanovení:

Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli, že při splnění dále uvedených podmínek může zaměstnavatel uplatnit v případě, kdy zaměstnancům nemůže přidělovat práci a ani náhradní práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (dále jen „odbytové potíže“), překážku v práci podle § 209 zákoníku práce. V tomto případě bude zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 65 % průměrného výdělku.

- 1) Zaměstnavatel je povinen následující kalendářní den poté, kdy z důvodu nedostatku zakázek rozhodne o termínu odstavení výrobního zařízení z provozu, protože nebude moci zaměstnancům přidělit práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu odbytových potíží, oznámit tuto skutečnost odborové organizaci. V oznámení zaměstnavatel uvede předpokládaný počet a pracovní zařazení zaměstnanců, kterých se bude překážka na straně zaměstnavatele týkat, konkrétní povahu odbytových potíží a předpokládanou dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele. Toto oznámení se považuje za výzvu zaměstnavatele vůči odborové organizaci k projednání odbytových potíží (dále jen „výzva“).
 - 2) Odborová organizace je povinna na výzvu k projednání reagovat bez zbytečného odkladu, nejpozději do třech pracovních dnů a sdělit zaměstnavateli svoje stanovisko, kde uvede všechny svoje případné připomínky a námítky (dále jen „stanovisko odborové organizace“). Poté, co se zaměstnavatel seznámí se stanoviskem odborové organizace, zašle odborové organizaci odpověď a uvede v ní, zda a proč zohlednil či nikoliv případné připomínky. Ve své odpovědi zaměstnavatel sdělí odborové organizaci konečný počet, pracovní zařazení zaměstnanců a dobu trvání překážky, kdy se výslovně uvádí, že začátek této doby může být nejdříve v den, který bude následovat po odeslání odpovědi. V případě, že odborová organizace nezašle své stanovisko v uvedené lhůtě, má se za to, že nemá připomínky.
 - 3) Veškerá výše popsaná komunikace zaměstnavatele a odborové organizace bude probíhat formou emailových zpráv, nebude-li dohodnuta jiná forma.
- v případě, že budou problémy trvalejšího charakteru nebo hlubokého rozsahu, zavazují se obě strany, na výzvu kterékoliv z nich, zahájit jednání o organizačních změnách k zajištění rovnováhy mezi objemem zakázek a počtem pracovníků.

B) Ustanovení kolektivní smlouvy pro případ zhoršení výsledků hospodaření společnosti

V případě, že výsledky hospodaření společnosti se zhorší natolik, že podíl součtu osobních nákladů a plateb na dobrovolné aktivity na přidané hodnotě překročí hodnotu 50 %, budou omezeny a/nebo zrušeny následující benefity dle ustanovení KS, část A.8. Sociální oblast:

- Nepeněžitě příspěvky na dobrovolné aktivity dle článku A.8.4.1.,
- Odměny dle ustanovení článků A.8.1.1. a A.8.1.2. se sníží na 50 % částky dle KS.

Dále budou omezeny nebo zastaveny mimořádné odměny a výplaty prémie následovně:

- Výplata mimořádných odměn bude podléhat předchozímu schválení představenstva.
- Prémiový řád bude upraven tak, aby omezil nebo znemožnil výplatu prémie.